

## Orientering om a-kassernes og medlemmernes forhold under overenskomstmæssige konflikter

---

Reglerne om a-kassernes og medlemmernes forhold under konflikt fremgår først og fremmest af § 61 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. (loven), og bekendtgørelse nr. 1293 af 9. november 2016 om a-kassernes og medlemmernes forhold under strejke og lockout (konflikt) (bekendtgørelsen).

Hovedindholdet af reglerne er:

- 1) Et medlem har ikke ret til dagpenge, hvis pågældende er omfattet af en konflikt og ledig som følge af konflikten.
- 2) En a-kasse skal standse for udbetaling af dagpenge til alle medlemmer, hvis mindst 65 pct. af a-kassens medlemmer er omfattet af en konflikt (65 pct.-reglen).

### **1. Hvem er omfattet af reglerne**

Reglerne omfatter som udgangspunkt alle ledige medlemmer af en a-kasse. Reglerne omfatter herunder

- 1) medlemmer, som er ansat på nedsat tid, og som får supplerende dagpenge, og
- 2) medlemmer, som er ansat med løntilskud på den konfliktramte arbejdsplads.

Der gælder særlige regler for medlemmer, som får efterløn – se afsnit 16 om efterløn.

### **2. Hvornår er et medlem omfattet af konflikt**

Et medlem er omfattet af konflikt, hvis medlemmet er ansat på en konfliktberørt virksomhed ved starten af konflikten, og

1. medlemmet er medlem af en a-kasse, inden for hvis faglige område konflikten er iværksat, eller
2. medlemmets lønvilkår må antages at ville blive direkte påvirket af konfliktens udfald.

Nr. 1 gælder også for medlemmer af tværfaglige a-kasser, jf. § 32, stk. 1, litra c og d, i loven.

Reglen gælder uanset om medlemmet er medlem af den faglige organisation, der er i konflikt, eller ej.

En hjemsendt faggruppe kan blive anset for omfattet af konflikt, selv om den ikke er omfattet af samme overenskomst som de strejkende, hvis faggruppens løn- og ansættelsesvilkår må antages at ville blive direkte påvirket af konfliktens udfald,

f.eks. fordi der er tale om samme lønbestemmelser, og de to faggruppers løn normalt forhandles i sammenhæng.

Et medlem er omfattet af konflikt, selv om medlemmet (fx på grund af sygefravær, arbejdsfordeling eller turnus) ikke er på arbejde den dag, hvor konflikten starter.

Derimod skal et medlem, som ikke er omfattet af de ovenfor nævnte betingelser, og som i henhold til overenskomst eller kutyme hjemsendes på grund af andre ansattes konflikt, ikke selv anses for omfattet af konflikt.

Ligeledes skal et medlem, som udfører arbejde på en konfliktberørt virksomhed, men som er ansat og aflønnet af en anden arbejdsgiver, og som hjemsendes eller opsiges på grund af arbejdsmangel som følge af konflikten, heller ikke anses for omfattet af konflikt. Det kan fx dreje sig om en vikar udsendt af et vikarbureau eller rengøringspersonale ansat i et rengøringselskab. Det er dog en betingelse, at medlemmets egen arbejdsgiver ikke selv er konfliktberørt.

Et medlem, der skal begynde i et nyt job på en konfliktramt virksomhed, efter at konflikten er trådt i kraft, anses ikke for omfattet af konflikt, da pågældende ikke var ansat i virksomheden ved starten af konflikten.

En tilkaldevikar, der arbejder på en konfliktramt virksomhed, og

- som står på en vikarliste
- som arbejdsgiveren kan ringe til og tilbyde midlertidigt arbejde efter behov
- som frit kan sige ”ja” eller ”nej” til det tilbudte arbejde, og
- som kun aflønnes for udført arbejde,

kan som udgangspunkt ikke anses for at være omfattet af konflikten, da den pågældende ikke har en længerevarende, fast tilknytning til virksomheden, og da det ikke er på grund af konflikten, at vedkommende i en periode ikke arbejder i virksomheden.

### **3. Hvornår starter en konflikt**

Ved overenskomstmæssige konflikter vil det fremgå af strejke- henholdsvis lock-out-varslet, fra hvilket tidspunkt konflikten har virkning mellem de omfattede arbejdsgivere og ansatte.

I forhold til ydelser fra a-kasserne regnes dog i ”hele døgn”.

Det medfører, at et medlem, der er ledig som følge af konflikt, ikke kan få dagpenge for den dag, hvor konflikten starter, uanset fra hvilket tidspunkt på dagen konflikten har virkning mellem de omfattede arbejdsgivere og ansatte.

### **4. Hvornår er et medlem ledig som følge af konflikt**

Et medlem, som er omfattet af konflikt, og som er ledig, anses for ledig som følge af konflikten, medmindre det kan dokumenteres, at ledigheden skyldes andre forhold end konflikten.

Hvis det dokumenteres, at et medlems ledighed skyldes andre forhold end konflik- tens iværksættelse, anses medlemmet ikke for at være ledig som følge af konflikten fra det tidspunkt, hvor medlemmet alligevel ville være blevet ledigt.

Dette gælder fx ophør i en tidsbegrænset stilling (fx vikariat) og i tilfælde, hvor en afskedigelse eller opsigelse er meddelt inden konflikten blev kendt.

Eksempel:

*Et medlem er ansat i et barselsvikariat, der udløber den 30. april 2018. Medlemmet bliver ledig som følge af iværksættelse af konflikt fra den 19. april 2018 og er medlem af en a-kasse, inden for hvis faglige område konflikten er iværksat.*

*Medlemmet anses for ledig som følge af konflikten i perioden 19.-30. april 2018, hvorimod medlemmet ikke anses for ledig som følge af konflikt fra den 1. maj 2018, da medlemmets ledighed fra dette tidspunkt er en følge af, at stillingen var tidsbe- grænset.*

Et medlem, som er ledig som følge af konflikt, og som under konflikten får andet arbejde, anses ved ledighed fra det nye arbejde ikke for ledig som følge af konflikt. Dette er dog under forudsætning af, at det nye arbejde ikke er konfliktramt, og at det har haft en varighed af mindst 5 uger med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 10 timer pr. uge.

Et medlem, som er ledig som følge af konflikt, anses ved konfliktens ophør ikke længere for ledig som følge af konflikt, selv om medlemmet ikke kommer i arbejde straks ved konfliktens ophør.

## **5. Dagpenge til et medlem, der er ledig som følge af konflikt**

Hvis et medlem skal anses som ledig som følge af, at medlemmet er omfattet af konflikt, jf. ovenfor, må der ikke udbetales dagpenge til medlemmet.

Dette gælder også for medlemmer, der er ansat på nedsat tid og oppebærer supple- rende dagpenge. Disse medlemmer kan derfor ikke få dagpenge, herunder supple- rende dagpenge, så længe de er ledige som følge af konflikten.

Eksempel:

*Et medlem er ansat til rengøring på en virksomhed 10 timer pr. uge. Medlemmet modtager supplerende dagpenge for de resterende 27 timer pr. uge. Virksomheden bliver konfliktberørt, og medlemmet bliver som følge heraf ledig og må anses for omfattet af konflikten.*

*Medlemmet kan ikke få dagpenge - heller ikke supplerende dagpenge for de hidti- dige 27 timer - så længe medlemmet er ledig som følge af konflikten.*

## **6. Feriedagpenge til et medlem, der er omfattet af konflikt**

Retten til at få feriedagpenge er bl.a. betinget af, at medlemmet på ferietidspunktet ville have dagpengeret i tilfælde af ledighed.

Hvis et medlem er omfattet af en konflikt og er ledig, har medlemmet ikke ret til dagpenge og dermed heller ikke ret til ferie med feriedagpenge. Det samme gælder for et medlem, som i tilfælde af ledighed ville være ledig, fordi medlemmet er omfattet af konflikt.

Ifølge ferieloven begynder ferie ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag. Det samme er gældende for ferie med feriedagpenge.

Retten til ferie med feriedagpenge ophører på det tidspunkt, hvor et medlem er omfattet af konflikt, uanset om ferien er aftalt, planlagt eller påbegyndt før konflikten. Ophøret af denne ret varer frem til det tidspunkt, hvor medlemmet ikke længere er omfattet af konflikt.

Der henvises til § 75 h, stk. 3, nr. 2, i loven og til § 1, stk. 3, og § 3, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 698 af 27. maj 2015 om feriedagpenge.

Feriedagpenge kan efter reglerne udbetales, før ferien begynder. Feriedagpenge, der er udbetalt uberettiget, mens medlemmet er omfattet af konflikten, skal tilbagebetales i medfør af § 86, stk. 2, 2. pkt., i loven.

## **7. G-dage**

Pligten til at betale dagpengegodtgørelse bortfalder over for samtlige medarbejdere, der ophører som - direkte eller indirekte - følge af konflikten. Dette gælder også, hvis arbejdsophøret er nødvendigt på grund af, at de ansatte ikke kan komme til at arbejde som følge af strejke eller lockout på en anden virksomhed.

Retten til G-dage er betinget af, at den ansatte inden for de sidste 4 uger i alt har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i et omfang, der svarer til fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger. Denne 4-ugers-periode forlænges bagud, hvis der i perioden forekommer fravær på grund af konflikt.

Der henvises til § 84, stk. 3, nr. 3, i loven og til § 1, stk. 4 og 5, og § 6, stk. 1, nr. 4, i bekendtgørelse nr. 400 af 26. april 2017 om dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag (G-dage).

## **8. Rådighedsforpligtelsen under konflikt**

Et medlem, som er ledig som følge af, at medlemmet er omfattet af konflikt, og som ikke registrerer sig som arbejdssøgende hos jobcenteret, har ikke pligt til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Et medlem, som er ledig som følge af, at medlemmet er omfattet af konflikt, og som registrerer sig som arbejdssøgende hos jobcenteret, er omfattet af bestemmelserne i bekendtgørelserne om henholdsvis rådighed og selvforskyldt ledighed. Medlemmet vil således blive pålagt karantæne, hvis medlemmet uden en gyldig grund afslår et formidlet arbejde.

Et medlem, som er ledig som følge af, at medlemmet er omfattet af konflikt, og som forud for konflikten har modtaget supplerende dagpenge, er under konflikten fortsat omfattet af bestemmelserne i bekendtgørelserne om henholdsvis rådighed og selvforskyldt ledighed, medmindre medlemmet vælger at afmelde sig hos jobcenteret under konflikten.

Tilsvarende gælder for medlemmer som er ansat med løntilskud, jf. kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, på det tidspunkt, hvor de bliver ledige som følge af konflikt.

## **9. Beregning af dagpengesats**

Beregning sker på grundlag af medlemmets A- og B-indkomst, hvoraf der skal betales arbejdsmarkedsbidrag, som er indberettet til indkomstregisteret, samt B-indkomst, hvoraf der skal betales arbejdsmarkedsbidrag, og som ikke er indberetningspligtig til indkomstregisteret, og som ikke indgår i opgørelsen af en virksomheds over- eller underskud.

Beregningsperioden er de bedste 12 måneder med A- og B-indkomst, jf. ovenfor, indenfor de senest 24 måneder forud for ledigheden.

Indkomst, som nævnt ovenfor, indberettet til indkomstregisteret i en periode, hvor medlemmet har været omfattet af strejke eller lockout, kan indgå i beregningen af dagpengesatsen, hvis indkomsten er optjent i en medlemsperiode, og der er tale om indkomst fra et ordinært beskæftigelsesforhold. Udbetalt strejkegodtgørelse og lignende kan ikke medregnes, uanset om godtgørelsen er indberettet til indkomstregisteret. Det skyldes, at denne indkomst ikke er optjent i et ordinært beskæftigelsesforhold.

Der henvises til § 48, stk. 1, og § 49, stk. 1 og 2, i loven, samt §§ 3-6 i bekendtgørelse nr. 1707 af 26. december 2017 om beregning af dagpengesatsen for lønmodtagere.

## **10. Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU)**

Der må ikke udbetales SVU til et medlem, der er omfattet af en overenskomstmæssig konflikt. Hvis medlemmet skal starte på uddannelsen med SVU samme dag som konflikten bryder ud, anses medlemmet for omfattet af konflikt og har derfor ikke ret til SVU, så længe konflikten løber.

Hvis medlemmet efter konflikten ophør ønsker at tage uddannelsen med SVU, skal medlemmet søge på ny.

Et medlem, der er startet på uddannelse med SVU forud for konflikten begyndelse og deltager i uddannelsen, når konflikten bryder ud, kan gennemføre og afslutte uddannelsen med SVU.

Der henvises til § 15 i lov om statens voksenuddannelsesstøtte (SVU).

Uddannelsessøgende, der modtager løn under uddannelsen, kan aftale med arbejdsgiveren, at SVU'en udbetales som refusion til arbejdsgiverens Nemkonto. Hvis arbejdsgiveren ophører med at udbetale løn, kan den uddannelsessøgende bede om, at SVU'en fremover udbetales til personens egen Nemkonto.

SVU udbetales af Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte.

### **11. Godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse (VEU-godtgørelse)**

Der må ikke udbetales VEU-godtgørelse til et medlem, der er omfattet af en overenskomstmæssig konflikt. Hvis medlemmet skal starte på uddannelse med VEU-godtgørelse samme dag, som konflikten bryder ud, anses medlemmet for omfattet af konflikt og har derfor ikke ret til VEU-godtgørelse, så længe konflikten løber. Et medlem, der er startet på en uddannelse, der berettiger til VEU-godtgørelse, forud for konfliktens begyndelse, og som deltager heri, når konflikten bryder ud, kan dog gennemføre uddannelsen med ret til VEU-godtgørelse. Der henvises til § 10 i lov om godtgørelse og tilskud til befordring ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

### **12. Jobrettet uddannelse for ledige**

Det er kun dagpengeberettigede ledige, der kan have ret til at deltage i jobrettet uddannelse.

Der henvises til § 1, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 184 af 23. februar 2017 om 6 ugers jobrettet uddannelse til forsikrede ledige.

Der kan derfor ikke bevilges selvvalgt uddannelse til medlemmer, der er ledige som følge af, at de er omfattet af en konflikt.

### **13. Befordringsgodtgørelse**

Retten til befordringsgodtgørelse er knyttet til deltagelsen i en række bestemte aktiviteter, der nærmere er fastlagt i § 82 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Hvis medlemmet fortsætter aktiviteten under konflikten, har medlemmet fortsat ret til befordringsgodtgørelse.

### **14. 65 pct.-reglen**

Hvis en a-kasse har medlemmer, som er omfattet af konflikt, skal a-kassen ved konfliktens start opgøre

- a) antallet af medlemmer, der er omfattet af konflikten, og
- b) antallet af medlemmer, som får supplerende dagpenge, plus antallet af medlemmer, som ikke modtager ydelser fra a-kassen.

Ved opgørelsen af antallet af medlemmer under a) skal medregnes alle medlemmer, som er omfattet af konflikten, således som dette er defineret i § 61, stk. 2, i

loven og § 2 i bekendtgørelsen. Det betyder, at et medlem, som er omfattet af konflikten, skal medregnes, selv om pågældende under konflikten udfører arbejde og får løn fra arbejdsgiveren – fx som led i et nødberedskab.

Medlemmer, som er overgået til efterløn forud for konflikten iværksættelse, skal ikke indgå ved opgørelsen af antallet af medlemmer under a). Seniormedlemmer skal hverken indgå ved opgørelsen af antallet af medlemmer under a) eller under b).

Hvis antallet af medlemmer under a) udgør mindst 65 pct. af antallet af medlemmer under b), skal a-kassen standse for udbetaling af dagpenge mm. til alle medlemmer.

Reglen gælder for a-kassen som helhed. Dette gælder også for tværfaglige a-kasser.

En a-kasse, der er omfattet af 65 pct.-reglen, skal standse for udbetaling af følgende ydelser:

1. Dagpenge, herunder dagpenge til medlemmer, der er i gang med et aktiveringsforløb, eller som søger job i et andet EØS-land i op til 3 måneder.
2. Supplerende dagpenge
3. Feriedagpenge

Et ledigt medlem kan heller ikke starte i jobrettet uddannelse, når a-kassen har lukket for udbetalingen som følge af 65 pct.-reglen. Et medlem, der er begyndt på en jobrettet uddannelse forud for, at a-kassen lukker for udbetalingen som følge af 65 pct.-reglen, kan fortsætte på uddannelsen, men kan ikke bevare retten til dagpenge under uddannelsen fra det tidspunkt, hvor a-kassen lukker for udbetalingen som følge af 65 pct.-reglen.

For så vidt angår befordringsgodtgørelse gælder det i pkt. 13 anførte.

Et medlem, som er medlem af en a-kasse, der standser udbetaling af dagpenge mm. som følge af 65 pct.-reglen, og som forud herfor har modtaget dagpenge, herunder supplerende dagpenge, er fortsat omfattet af bestemmelserne i bekendtgørelserne om henholdsvis rådighed og selvforskyldt ledighed, medmindre medlemmet vælger at afmelde sig hos jobcenteret under konflikten.

#### *Information til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*

En a-kasse, der har medlemmer, som er omfattet af konflikt, skal inden 3 dage efter konflikten start afgøre, om der kan udbetales dagpenge. Hvis a-kassen træffer beslutning om, at dagpenge ikke kan udbetales som følge af 65 pct.-reglen, skal a-kassens hovedledelse straks underrette Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering herom.

### **15. Overflytning**

Der er ikke noget til hinder for, at et medlem kan overflyttes til en anden a-kasse, efter at der er iværksat konflikt.

Et medlem, der ikke har ret til at få udbetalt dagpenge på grund af konflikt, kan ikke som overflyttet medlem få ret til dagpenge i en anden a-kasse.

Et overflyttet medlem, der ikke har ret til dagpenge på grund af konflikt, vil dog have ret til dagpenge ved ledighed, hvis

- medlemmet får andet arbejde under konflikten,
- det nye arbejdsforhold har en varighed af mindst 5 uger med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 10 timer pr. uge, og
- medlemmet tilhører en a-kasse, der ikke har standset udbetaling af dagpenge som følge af 65 pct.-reglen.

Et medlem, der ikke har ret til at få udbetalt dagpenge som følge af, at a-kassen er omfattet af § 61, stk. 3, i loven, og som flyttes til en anden a-kasse, fordi medlemmet får arbejde et andet sted, kan igen få dagpenge ved ledighed, hvis medlemmet i øvrigt opfylder betingelserne for at have ret til dagpenge. Det er en betingelse, at medlemmet har haft arbejde af mindst 5 ugers varighed med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 10 timer pr. uge, og at den nye a-kasse ikke har standset udbetalingen af dagpenge som følge af konflikt.

Der henvises til § 4, jf. § 3, stk. 3, i bekendtgørelsen.

Det følger af § 11 i bekendtgørelse nr. 992 af 29. juni 2016 om optagelse i og overflytning mellem a-kasser, genoptagelse efter slettelse samt overflytning mellem deltids- og fuldtidsforsikring, at det påhviler den nye a-kasse at påse, at betingelserne for overflytning er til stede.

Hvis den hidtidige a-kasse er omfattet af § 61, stk. 3, i loven, skal den i forbindelse med overflytningen meddele den nye a-kasse dette. Det påhviler herefter den nye a-kasse at påse, at der ikke udbetales dagpenge til medlemmet.

Hvis et medlem lader sig udmelde af en dansk a-kasse og derefter lader sig omfatte af arbejdsløshedsforsikringssystemet i et andet EØS-land, vil retten til dagpenge i det andet EØS-land som udgangspunkt ikke blive berørt af konflikten. Dette afgøres efter nationale regler af den kompetente myndighed i det andet EØS-land.

#### **16. Efterlønsbevis og efterløn til et medlem, som er ledig som følge af konflikt eller medlem af en a-kasse, der har lukket for udbetaling af dagpenge mm. som følge af 65 pct.-reglen**

Der kan udstedes efterlønsbevis under konflikt.

Et medlem kan overgå til efterløn, selv om pågældende på overgangstidspunktet ikke er dagpengeberettiget på grund af konflikt.

For en efterlønsmodtager, som er ledig som følge af konflikt, skal der ske fradrag i efterlønnen med gennemsnittet af de indberettede løntimer i lønperioder, der dækker de sidste 4 uger eller den seneste måned inden konfliktens begyndelse i det



arbejdsforhold eller hos den arbejdsgiver, som er omfattet af konflikt. Fradraget sker for antallet af løntimer. De 4 uger eller måneden regnes fra og med dagen før konflikten.

Der henvises til § 25 i bekendtgørelse nr. 1600 af 19. december 2017 om fradrag i efterløn.

En efterlønsmodtager, som er omfattet af en konflikt, og som arbejder under konflikten, skal have fradrag i efterlønnen for arbejdstimerne. Hvis den pågældende har et ugentlig fradrag i efterlønnen efter gennemsnitsreglen i § 25 i bekendtgørelse om fradrag i efterløn, skal der kun ske fradrag for arbejdstimerne, hvis antallet af arbejdstimer overstiger det antal timer, efterlønsmodtagere skulle have fradrag for efter § 25. Fradraget beregnes på ugebasis.

Et medlem kan få udstedt efterlønsbevis og overgå til efterløn, uanset a-kassen har lukket for udbetaling af dagpenge mm. som følge af 65 pct.-reglen. Der kan fortsat udbetales efterløn (forholdsmæssigt) til medlemmer på efterløn, selv om a-kassen har lukket for udbetaling af dagpenge mm. som følge af 65 pct.-reglen.

Timer i konflikt kan ikke regnes med til optjening af skattefri præmie, da der ikke er tale om løntimer. Dette gælder uanset om den pågældende får udbetalt strejkeunderstøttelse.

### **17. Orientering af jobcentre og Workindenmark-centre og formidling**

A-kasserne har pligt til at orientere jobcentrene og Workindenmark-centrene, hvis a-kassen standser for udbetaling af dagpenge som følge af 65 %-reglen, jf. § 5 og § 6, stk. 6, i bekendtgørelsen. En a-kasse skal orientere alle relevante jobcentre og Workindenmark-centre.

Der er ikke stillet formkrav for a-kassernes orientering af jobcentrene.

Der må ikke ske henvisning til arbejde, der er konfliktramt. Der gælder også for a-kassernes henvisning af egne medlemmer til job. Der henvises til § 6 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.