



Styrelsen for Undervisning og  
Kvalitet

Frederiksholms Kanal 25  
1220 København K  
Tlf. nr.: 33 92 50 00  
E-mail: [stuk@stukovm.dk](mailto:stuk@stukovm.dk)  
[www.stukovm.dk](http://www.stukovm.dk)  
CVR nr.: 29634750

23. marts 2018

## Beredskab på uddannelsesinstitutioner ved evt. konflikt

Ledelsen bør sikre et passende konfliktberedskab, der kan håndtere de ekstraordinære situationer og hændelser, som en konflikt giver anledning til. Dette gælder både internt i forhold til administration, undervisning såvel som forpligtelser i forhold til eksterne (pengeinstitutter, samarbejdspartnere osv.).

Nedenfor er oplistet nogle eksempler på emner og spørgsmål, der kan indgå i overvejelserne om et passende konfliktberedskab.

Det skal understreges, at det endelig indhold i en beredskabsplan skal afspejle lokale forhold på institutionen, hvorfor der ikke fra centralt hold kan opstilles en ”færdig” beredskabsplan. Det vil bero på en konkret vurdering fra institution til institution, hvordan beredskabet konkret skal tilrettelægges og hvilke særlige hensyn, der skal tages, når de vanlige ressourcer og rutiner ikke længere står til rådighed.

### Ansatte omfattet af konflikt og persondata

- Institutionen kan via **strejkevarslerne** og **lockoutvarslerne**, samt de fremsendte bilag, identificere, hvilke medarbejdergrupper på institutionen der er omfattet af lockoutvarslet.
- Informationen kan f.eks. udformes således:

*”Der er fra den [xx dato] varslet strejke/lockout for [gruppe] på [institutionen]. Konflikten omfatter ansatte, der er omfattet af [den relevante overenskomst/organisationsaftale], og som er medlem af [den relevante organisation].*

*Vi lægger til grund, at du er medlem af [den relevante organisation], hvis vi ikke hører andet fra dig inden den [xx dato].”*

- Hvis konflikten iværksættes, må institutionen opbevare oplysningerne om fagforeningsmæssige tilhørsforhold i 5 år med henblik på evt. senere brug ved fx sagsanlæg. Bliver konflikten ikke til noget, skal oplysningerne slettes.

### **Lønstandsning**

- Institutioner, der anvender SLS, kan selv registre lønstandsning eller få SLS til at gøre det. SLS orienterer relevante pensionsinstitutter om standsning af indbetaling af pensionsbidrag.
- Institutioner, der ikke anvender SLS, skal følge retningslinjer fra den pågældende løncentral.

### **Konsekvenser for konfliktramte medarbejdere**

- Ansættelsesforholdet ophører, og lønnen standses øjeblikkeligt – dog ikke forudlønnede, hvor lønnen reguleres med tilbagevirkende kraft.
- De konfliktramte har ikke adgang til arbejdspladsen
- Ledelsen kan kræve nøgler, adgangskort og udstyr m.v. afleveret.
- Svar på spørgsmål om afholdes af ferie, kurser m.v. kan findes i Moderniseringsstyrelsens [vejledning](#).

### **Konsekvenser for ikke-konfliktramte medarbejdere på en konflikt-ramt institution**

- Medarbejdere skal udføre deres sædvanlige arbejde som hidtil, herunder sædvanligt over- eller merarbejde.
- Overenskomstens bestemmelser gælder som en individuel aftale – dvs. uændrede ansættelsesvilkår.
- Ansatte, der er medlemmer af andre organisationer, kan nægte at udføre konfliktramt arbejde.
- Derimod kan ikke-organiserede pålægges at udføre andet arbejde, herunder også konfliktramt arbejde.
- For tjenestemænd gælder, at deres arbejdsopgaver kan ændres efter de almindelige regler herom på tjenestemandsområdet.
- Moderniseringsstyrelsen anbefaler, at institutionerne undlader at pålægge medarbejdere at udføre de arbejdsopgaver, som under normale omstændigheder skulle være udført af de konfliktramte, medmindre hensynet til personers liv eller helbred, bevarelse af værdier eller andre vigtige hensyn tilsiger det.
- Ledere vil i videre omfang end andre kunne være såvel forpligtet som berettiget til at overtage arbejdsfunktioner, som ellers skulle være varetaget af ansatte, der er omfattet af konflikten.
- Det er vanskeligt for styrelsen at være præcis i sin vejledning omkring konfliktramt arbejde, idet der stort set ikke er nogen praksis på undervisningsområdet i form af voldgiftskendelser m.v. Derfor opfordrer vi institutionernes ledelse til at udvise forsigtighed.

### **Særlige opgaver**

- Nogle personalegrupper/personer, der er ansat i henhold til en af de overenskomster, der ellers er omfattet af lockoutvarslerne, er aktivt blevet undtaget fra lockoutvarslerne, jf. de fremsendte bilag i mail af 19. marts fra STUK.
- For nogle skoler er undtagelserne angivet på individniveau med navns nævnelse, for andre skoler er medarbejdergrupper undtaget med henvisning til en nærmere afgrænset funktion, fx ansatte der
  - er nødvendige for udbetaling af diverse ydelser til eleverne
  - ansvarlige for dyre- eller plantebrug, hvor overlevelsen heraf er betinget af pågældende medarbejders tilstedeværelse
  - desuden er udvalgte hele skoler, der har elever med særlige behov, undtaget fra lockoutvarslerne.
- Institutionen kan ikke selv undtage medarbejdere til varetagelse af ovenstående opgaver medmindre medarbejderne fremgår af de fremsendte bilag.

### **Yderligere information**

STUK vil være til rådighed for besvarelse af eventuelle spørgsmål af ansættelses- eller arbejdsretlig karakter, som måtte opstå i forbindelse med en evt. konflikt. Henvendelse kan rettes til:

- Telefon: 3392 5211 på alle hverdag kl. 9-16.
- E-mail til postkassen [ok18@uvm.dk](mailto:ok18@uvm.dk)
- Der opfordres endvidere til at følge med på <https://www.uvm.dk/ok18>