

Reglerne om selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, uddannelseshjælp, kontanthjælp, fleksløntilskud, ledighedsydelse, sygedagpenge og barseldagpenge i forbindelse med overenskomstmæssig konflikt

17. juni 2021

J.nr. 21/06886
YPOC

Dette notat beskriver de gældende regler i forbindelse med konflikter - efter lov om aktiv socialpolitik, lov om sygedagpenge og barselsloven

Der er i gennemgangen som udgangspunkt alene angivet reglerne for så vidt angår konflikter, der er iværksat i overensstemmelse med de fagretlige regler (overenskomstmæssige konflikter).

1. Hjælp efter lov om aktiv socialpolitik

1.1. Udbetaling af kontanthjælp m.v. med tilbagebetalingspligt

I situationen, hvor en person ikke har indtægter som følge af en overenskomstmæssig konflikt, kan der være mulighed for at modtage selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp. Der kan være tale om manglende indtægter som f.eks. arbejdsindtægter eller arbejdsløshedsdagpenge.

For at en person kan modtage selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp forudsættes det, at alle betingelserne for at modtage hjælpen i øvrigt er opfyldt. Det betyder også, at personen skal opfylde sin pligt til at stå til rådighed, dog med de undtagelser, der følger af § 13, stk. 7 og 8, i lov om aktiv socialpolitik, som er beskrevet nedenfor.

Kommunen kan træffe beslutning om tilbagebetaling efter § 93, stk. 1, nr. 3, i lov om aktiv socialpolitik, når der ydes hjælp, fordi modtageren eller ægtefællen er indblandet i en kollektiv arbejdsstrid. Efter denne bestemmelse sondres der ikke mellem overenskomstmæssig konflikt og overenskomststridig konflikt.

1.2. Rådighedspligten for modtagere af selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, uddannelseshjælp og kontanthjælp

Det følger af § 13, stk. 7, i lov om aktiv socialpolitik, at ønsker ansøgeren eller ægtefællen at modtage eller modtager ansøgeren eller ægtefællen hjælp som uddannelses- eller jobparat, har personen en rimelig grund til ikke at udnytte sine arbejdsmuligheder ved at tage imod et tilbud om arbejde eller tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvis arbejdet er omfattet af en overenskomstmæssig konflikt.

For personer, der er aktivitetsparate, vil det samme gælde, jf. § 13, stk. 7 og 8.

For modtagere af selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp, der får problemer med pasning af deres børn som følge af strejke eller lockout kan styrelsen oplyse, at en person ifølge § 13, stk. 7, i lov om aktiv socialpolitik har en rimelig grund til ikke at stå til rådighed, hvis den pågældende er nødt til at passe sine børn, og der ikke kan anvises anden pasningsmulighed.

Det skal dog pointeres, at det forudsættes i alle tilfælde, at personen har forsøgt at skaffe pasningsmulighed til barnet. Bestemmelsen indebærer ikke, at en person automatisk har ret til ikke at stå til rådighed. Det må bero på en konkret vurdering.

Det er således en forudsætning for sanktionering, at kommunen har konstateret, at personen havde anden pasningsmulighed. Kommunen skal vejlede personen om, at vedkommende har pligt til at forsøge at skaffe en anden pasningsmulighed.

1.3. Hjælp til personer visiteret til fleksjob og personer i fleksjob.

Ledighedsydelsesmodtageren - den ledige

Efter § 74 b i lov om aktiv socialpolitik er det bl.a. en betingelse for udbetaling af ledighedsydelse, at modtageren står til rådighed for et fleksjob. Det gælder dog ikke, hvis personen har en rimelig grund til ikke at udnytte sine arbejdsmuligheder. Her henvises til § 13, stk. 7. I kraft af rådighedsreglen i § 13, stk. 7, kan en ledig person derfor fortsat modtage ledighedsydelse, selvom pågældende som ledig afviser et tilbud om ansættelse i en virksomhed, der er ramt af konflikt.

Personen i fleksjob - den beskæftigede

Efter § 74, stk. 1, nr. 5, i lov om aktiv socialpolitik kan ledighedsydelse udbetales under midlertidige afbrydelser i arbejdet, som ikke kan tilregnes den pågældende.

Dagpengereglerne anvendes parallelt for personer, der er visiteret til fleksjob, og efter bekendtgørelse nr. 1293 af 9. november 2016 om a-kassernes og medlemmernes forhold under strejke og lockout (konflikt), er man ikke berettiget til dagpenge under konflikt.

En konflikt anses ikke for en midlertidig afbrydelse, som ikke kan tilregnes den pågældende, hvilket medfører, at personen ikke kan modtage ledighedsydelse under en konflikt.

En person, der ikke kan modtage ledighedsydelse under konflikt - og som ikke er medlem af en fagforening, der udbetaler strejkeunderstøttelse under konflikten - kan være berettiget til selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp, hvis personen opfylder betingelserne herfor. Kommunen kan i så fald gøre hjælpen tilbagebetalingspligtig, jf. § 93, stk. 1, nr. 3, se ovenfor.

Fleksløntilskud i forbindelse med konflikt

Det er en forudsætning for at modtage fleksløntilskud, at der udbetales løn fra arbejdsgiveren. Dette følger af § 123, stk. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

I det omfang, der ikke udbetales løn til en person under en konflikt, er det styrelsens opfattelse, at der ikke kan udbetales fleksløntilskud for den periode, hvor den pågældende ikke modtager løn fra arbejdsgiveren.

Styrelsen kan samtidigt oplyse, at der ikke kan udbetales ledighedsydelse under en konflikt, jf. ovenstående.

Styrelsen henviser til vejledning om ledighedsydelse mv. nr. 9363 af 10/7 2013 vedr. ”Personer i fleksjob”.

2. Lov om sygedagpenge

Arbejdsgiverens pligt til at udbetale sygedagpenge falder bort under en overenskomst­mæssig konflikt, som lønmodtageren ville være omfattet af, hvis lønmodtageren ikke var sygemeldt. Det betyder, at arbejdsgiveren i disse tilfælde kun skal udbetale sygedagpenge, indtil konflikten indtræder.

Ved en overenskomst­mæssig konflikt overtager kommunen som hovedregel udbetalingen af sygedagpenge, hvis lønmodtageren var sygemeldt hos arbejdsgiveren *inden* konflikten.

Hvis konflikten ophører, inden lønmodtageren har været sygemeldt i 30 kalenderdage, vil arbejdsgiveren normalt være forpligtet til at genoptage udbetalingen af sygedagpenge i arbejdsgiverperioden. Det er dog en forudsætning, at lønmodtageren er genansat og har sygemeldt sig på ny.

Hvis sygdommen opstår *under* konflikten, har lønmodtageren ikke ret til sygedagpenge, hverken fra arbejdsgiveren eller kommunen. Når konflikten er afsluttet, vil lønmodtageren have ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren fra første fraværsdag efter konflikten, hvis lønmodtageren er genansat og hurtigst muligt anmelder sygdommen til arbejdsgiveren.

3. Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven)

En overenskomst­mæssig konflikt forhindrer ikke, at der udbetales barselsdagpenge under barselorlov. Der henvises til borger.dk, hvor Udbetaling Danmark har lagt information ud om arbejds­konflikt og barselsdagpenge.