



# **NÅR KONFLIKTEN RAMMER**

**Vejledning om  
overenskomststridige  
arbejdsnedlæggelser**

DANSK INDUSTRI 2020

## Indhold

<b>Overenskomststridig konflikt på virksomheden</b> .....	2
Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser .....	2
Mulighed for konfliktunderstøttelse.....	2
<b>Den arbejdsretlige behandling</b> .....	3
Indberetning .....	3
Fællesmøde mellem parterne.....	3
Arbejdet genoptages .....	3
Rettidig indberetning.....	4
af allerede strejkende medarbejdere .....	4
Strejken fortsætter.....	4
- sagens behandling i Arbejdsretten.....	4
Navneliste .....	4
Overarbejdsvægring .....	5
Temponedsættelse .....	5
Bod .....	5
Skærpet bod.....	5
Udenretligt forlig.....	6
<b>Praktiske forhold</b> .....	6
Personalejura .....	6
Kommunikation.....	6
DI's Konfliktfond.....	7
Anmodning om konfliktunderstøttelse .....	8
Tabsopgørelsens udformning .....	10
Meromkostninger som følge af konflikten.....	10
Det mistede dækningsbidrag i konfliktperioden.....	10
Kalkulatorisk opgørelse .....	11
Opgørelse af forventede/faktiske dækningsbidrag .....	12
Krav til dokumentation .....	12
Funktionærkonflikter.....	13
<b>Link til skabeloner</b> .....	13

# Overenskomststridig konflikt på virksomheden

## Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser

Et væsentlig konkurrenceparameter for danske virksomheder er evnen til at kunne producere og ikke mindst levere til den aftalte tid. Dl har derfor sikret, at der i de kollektive overenskomster er indbygget en fredspligt, der indebærer, at der i overenskomstperioden ikke må foretages arbejdsnedlæggelse.

Overenskomsterne sikrer tillige medlemsvirksomhedernes ret til at lede og fordele arbejdet. En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, temponedsættelse, overarbejdsvægning el.lign. er derfor et alvorligt overenskomstbrud.

Dl har en række muligheder for at få situationen normaliseret gennem kontakter til de fagforbund, hvis medlemmer f.eks. har nedlagt arbejdet, nedsat arbejdstempoet mv. Endvidere vil den formelle sagsbehandling ofte give mulighed for en hurtig konfliktafslutning, inden sagen eventuelt vil blive behandlet i Arbejdsretten.

For at disse reaktionsmuligheder kan få den ønskede effekt, er det helt afgørende, at virksomheden straks indberetter den overenskomststridige konflikt til Dl. Så kan Dl samtidig orientere jer om de personalejuridiske forhold og øvrige problemer, som konflikten giver anledning til.

## Mulighed for konfliktunderstøttelse

Hvis en virksomhed har været ramt af en arbejdsnedlæggelse, vil der efter en konkret vurdering være mulighed for at modtage konfliktunderstøttelse fra Dansk Industris Konfliktfond.

Betingelserne for at modtage konfliktunderstøttelse er nærmere beskrevet senere i denne vejledning. Her skal kort fremhæves nogle væsentlige betingelser for at modtage konfliktunderstøttelse:

- Konflikten skal altid indberettes til Dl umiddelbart efter, at konflikten er brudt ud.
- Virksomheden skal have fulgt Dl 's rådgivning og have optrådt loyalt over for arbejdsgiverfællesskabet. Heri ligger også, at virksomheden ikke må lade sig presse af den overenskomststridige konflikt til en bestemt handlemåde.
- Virksomhedens indberetninger af statistikforhold skal være i orden.
- Virksomheden skal pålægge medarbejderne overarbejde uden overtidstillæg efter reglerne om forsømt tid i den gældende overenskomst, såfremt overenskomsten indeholder bestemmelse herom, se nærmere senere i vejledningen.

- Virksomheden skal have lidt et økonomisk tab som følge af konflikten.

# Den arbejdsretlige behandling

## Indberetning

En arbejdsnedlæggelse skal uanset form og varighed straks indberettes telefonisk til DI på telefon nummer 3377 3456.

Det samme gælder for kortvarige arbejdsnedlæggelser, så som et "fagligt møde", altså møder der afholdes af medarbejderne i arbejdstiden uden tilladelse fra virksomhedens ledelse. De skal indberettes.

Kollektiv overarbejdsvægring og temponedsættelse (arbejdsydelsen nedsættes i forhold til det hidtidige niveau) betragtes også som overenskomststridige konflikter og skal ligeledes indberettes.

Ved temponedsættelser skal indberetningen ledsages af en foreløbig opgjort oversigt over omfanget af temponedsættelse, således at denne foreløbige opgørelse kan danne grund lag for sagens behandling på et efterfølgende fællesmøde i Dansk Arbejdsgiverforening (DA).

## Fællesmøde mellem parterne

Når DI har modtaget indberetning fra jer om en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse i virksomheden, aftales der straks et tidspunkt for afholdelse af et fællesmøde.

Ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser afholdes fællesmøde sædvanligvis dagen efter, at konflikten er opstået, men kun, hvis arbejdet ikke er genoptaget, eller der foreligger særlige omstændigheder.

Formålet med afholdelse af fællesmøde er at få klarlagt de omstændigheder, der ligger til grund for arbejdsnedlæggelsen med henblik på at få denne afsluttet, og ligeledes at få afklaret, om arbejdsnedlæggelsen er overenskomststridig.

Mødet afholdes i DA med deltagelse af såvel arbejdsgiversiden som arbejdstagersiden. Fra arbejdsgiversiden deltager DA, DI og en repræsentant fra jeres virksomhed, evt. telefonisk. Fra arbejdstagersiden deltager FH, de indklagede medarbejderes forbund og de strejkendes tillidsrepræsentant.

Hvis parterne er enige om, at arbejdsnedlæggelsen er overenskomststridig, gives der fra lønmodtager- organisationerne pålæg om at normalisere arbejdet straks eller senest ved normal arbejdstids begyndelse den følgende dag.

## Arbejdet genoptages

I skal indberette til DI, om arbejdet er normaliseret i henhold til det givne pålæg. Hvis det er tilfældet, er sagen afsluttet i forhold til det fagretlige system.

Som udgangspunkt pålægges der ikke bod i forbindelse med arbejdsnedlæggelser/strejker, der bringes til ophør i overensstemmelse med et pålæg fra fællesmødet om at normalisere arbejdet.

## **Rettidig indberetning af allerede strejkende medarbejdere**

Vær opmærksom på at få indberettet alle de medarbejdere, der har nedlagt arbejdet med den samme (umiddelbart efter arbejdsnedlæggelsen påbegyndelse), da I ellers risikerer, at fællesmødet først afholdes en dag senere.

Det medfører, at de strejkende får en ekstra bodsfri strejkedag, hvilket igen får konsekvenser for jeres eventuel konfliktunderstøttelse, se mere herom senere i vejledningen.

## **Strejken fortsætter - sagens behandling i Arbejdsretten**

Fortsætter strejken efter fællesmødet, udarbejdes en klage til Arbejdsretten, og sagen behandles som haste sag i Arbejdsretten inden for en uge.

Så snart sagen er berammet, underretter DI virksomheden om tidspunktet for første retsmøde. Det er hensigtsmæssigt, at det er de samme parter, som deltog i fællesmødet, der også deltager i retsmødet i Arbejdsretten.

På retsmødet pålægges det de strejkende medarbejdere at genoptage arbejdet. Hvis arbejdet genoptages i overensstemmelse med Arbejdsrettens opfordring, skal der alene tages stilling til spørgsmålet om bodsfastsættelse. Dette afgøres senere ved et ordinært retsmøde, da sagen i givet fald ikke længere betragtes som hastesag.

Fortsætter arbejdsnedlæggelsen/strejken efter det første forberedende retsmøde, bliver sagen berammet til behandling på et nyt forberedende retsmøde, hvor der vil blive krævet, at de strejkende medarbejdere bliver pålagt en skærpet bod.

## **Navneliste**

I forbindelse med konflikten skal I udarbejde en navneliste (se link på side 13), se nærmere herom senere.

På det andet forberedende retsmøde kan der træffes afgørelse om bodsbetaling. Derfor skal I inden dette retsmøde have udarbejdet en navneliste over alle medarbejdere, der deltager i arbejdsnedlæggelsen.

For at undgå, at arbejdstagersiden på retsmødet gør indsigelse mod navnelistens rigtighed, skal virksomheden sende navnelisten til DI i god tid inden retsmødet.

Er arbejdet normaliseret, udfyldes navnelisten efter genoptagelsen og sendes til DI.

## Overarbejdsvægning

Når det gælder overarbejdsvægning, skal der fremlægges dokumentation for, at overarbejdet er rettidigt varslet, samt oversigter over omfanget af det varslede overarbejde.

Kontakt gerne DI for rådgivning om dokumentation af overarbejdsvægning.

## Temponedsættelse

Til brug for Arbejdsrettens behandling af sager om temponedsættelse, skal der foreligge en beregning, der er attesteret af virksomhedens revisor.

### **Beregningen skal indeholde følgende:**

- vise temponedsættelsen i procent
- angive, hvor længe temponedsættelse, har varet

I tilslutning hertil skal der foreligge en navneliste med angivelse af, hvilke personer der har deltaget i temponedsættelse med angivelse af de afdelinger, de er beskæftiget i.

## Bod

Boden tilfalder DA og fastsættes i forhold til arbejdsnedlæggelsens varighed og regnes fra dens start.

Boden skal betales af de medarbejdere, som har deltaget i arbejdsnedlæggelsen i henhold til navnelisten.

De bodsbeløb, som Arbejdsretten pålægger, udgør p.t. 50 kr. for ufaglærte og 56 kr. for faglærte pr. lønmodtager pr. time arbejdsnedlæggelsen varer.

Virksomheden tilbageholder beløbet i medarbejdernes løn efter nærmere retningslinjer fra DI, som vil blive fremsendt til virksomheden, umiddelbart efter bodsspørgsmålet er afgjort ved Arbejdsretten.

## Skærpet bod

Hvis de strejkende medarbejdere ikke følger pålægget om arbejdets genoptagelse, som gives på det første møde i Arbejdsretten, skærpes boden med 30 kr. pr. time for de strejketimer, der ligger efter dette møde.

## Udenretligt forlig

For at fremme sagens afslutning vil der som hovedregel blive indgået forlig om bodsbetaling med det pågældende fagforbund, således at bodsspørgsmålet afklares uden, at sagen kommer i Arbejdsretten.

I sådanne forlig er det almindeligt, at der gives en nedsættelse i bodssatsen på op til 10 kr. pr. strejketime. Det er kun DL, der kan indgå et sådant forlig.

Da boden ikke tilfalder virksomheden, kan virksomheden ikke på egen hånd eftergive boden helt eller delvist.

## Praktiske forhold

### Personalejura

De medarbejdere, der deltog i arbejdsnedlæggelsen, skal trækkes i løn, for den tid arbejdsnedlæggelsen har varet. Dette gælder også for kortvarige arbejdsnedlæggelser (faglige møder og lign.), selv om de afsluttes så hurtigt, at der ikke afholdes fællesmøde herom.

Medarbejdere, der forud for arbejdsnedlæggelsen havde foretaget en sygemelding, aftalt afspadsering, aftalt barselsorlov eller kursus, aftalt ferie, feriefridage eller anden frihed og hvis dette kan dokumenteres, deltager ikke i arbejdsnedlæggelsen de pågældende dage og honoreres derfor med sædvanlig betaling for de pågældende dage. Samtidig skal der ikke betales bod for disse dage.

Medarbejdere, der har fravær i forbindelse med barns sygdom eller dødsfald i nærmeste familie, anses dog for deltagende i konflikten og kan pålægges bod.

Medarbejdere, der er fritillet inden konflikten i krafttræden, anses ikke for omfattet af konflikten.

Forskudsbeløb på søgnehellidagsbetaling kan ikke udbetales, da det er en overenskomst-mæssig betingelse for udbetaling, at medarbejderen er i arbejde sidste arbejdsdag før helligdagen. I bør i sådanne tilfælde orientere tillidsrepræsentanten om, at lønnen til medarbejderne stopper. Det er vigtigt samtidig at orientere om arbejdsnedlæggelsens konsekvenser for produktion og beskæftigelse.

### Kommunikation

Pressen kan være en vigtig faktor i forbindelse med konflikter. Den kan udgøre en afgørende kommunikationskanal til virksomhedens målgrupper og til det omkringliggende samfund i det hele taget.

Mediernes dækning kan i nogle tilfælde vanskeliggøre løsning af en arbejdsnedlæggelse, fordi citater, konklusioner eller analyser kan bidrage til at øge

afstanden mellem parterne og dermed gøre arbejdsnedlæggelsen unødvendig langvarig og dyr. Omvendt kan en målrettet mediekontakt bidrage til at sikre en hurtigere afslutning på en arbejdsnedlæggelse.

Derfor er det vigtigt, at virksomheden i sin omgang med pressen anlægger en klar og entydig strategi, som bidrager til at mindske konflikten omfang og varighed.

Hvis arbejdsnedlæggelsen er af et omfang og en varighed, hvor det skønnes nødvendigt, at DI bidrager med vejledning og rådgivning i forhold til pressen, fastlægger Dansk Industris presseenhed og den konfliktramte virksomhed i fællesskabsstrategien for, hvordan relationerne til pressen håndteres.

## **DI's Konfliktfond**

Som tidligere nævnt vil der efter en konkret vurdering være mulighed for at yde den konfliktramte virksomhed konfliktunderstøttelse fra DI's Konfliktfond.

Forudsætningen for udbetaling af konfliktunderstøttelse er, at virksomheden er medlem af DI og nøje har fulgt DI's rådgivning og reglerne for DI's Konfliktfond.

Konfliktunderstøttelse fra DI's Konfliktfond er arbejdsgivernes solidariske støtte til virksomheder, der udsættes for overenskomststridige konflikter.

Konfliktfondens midler er tilvejebragt på grundlag af indbetalinger fra virksomhederne i forhold til disses kontingentpligtige lønsummer. Konfliktunderstøttelsen udmåles derfor i forhold til virksomhedens lønsum.

Der er således ikke tale om en forsikringsordning, hvortil der har været opkrævet en præmie, der har stået i forhold til en konfliktrisiko, og hvor der efterfølgende udbetales en erstatning for et lidt tab.

Konfliktunderstøttelsens størrelse afhænger også af konfliktomfanget, der som udgangspunkt forstås som de timer, der er mistet under konflikten.

Når konflikten rammer, har virksomheden mulighed for at modtage understøttelse efter, hvad der normalt ydes i forbindelse med overenskomststridige konflikter.

Understøttelsen beregnes ud fra den kontingentpligtige lønsum multipliceret med konfliktprocenten, der udtrykkes ved forholdet mellem de mistede timer under konflikten og de mulige årlige arbejdstimer.

Som en supplerende regel ved beregning af konfliktunderstøttelsens størrelse gælder dog, at understøttelsen ikke kan overstige virksomhedens faktisk lidt tab.

Virksomheden bliver, som følge heraf, bedt om at udarbejde en tabsopgørelse, som beskrevet på de følgende sider.

Ved vurderingen af virksomhedens mulighed for konfliktunderstøttelse lægges



vægt på, at virksomheden har optrådt loyalt over for arbejdsgiverfællesskabet. Denne forpligtelse gælder både før, under og efter konflikten.

Det vil i ganske særlige tilfælde, der er af meget principiel betydning for arbejdsgiverfællesskabet, være muligt at opnå en konfliktunderstøttelse, der er større end, hvad der er normal praksis.

Konfliktunderstøttelse udbetales ikke, hvis konflikt har været mindre end en arbejdsdag eller i tilfælde, hvor virksomheden kun har været indirekte konfliktramt.

Det kræves således, at konflikten skal have haft sin årsag i forhold på selve virksomheden, dvs. at der ikke ydes understøttelse ved de såkaldte "politiske" aktioner.

Hvis en virksomhed rammes af sympatiaktioner i forbindelse med konflikter på andre virksomheder, vil der dog, under visseforudsætninger, være mulighed for at opnå konfliktunderstøttelse.

### **Af vedtægternes § 12 fremgår endvidere følgende:**

*"Understøttelsen fra DI's Konfliktfond vil kunne nægtes:*

*hvis den pågældende arbejdskonflikt efter for- retningsudvalgets skøn må lægges den pågældende medlemsvirksomhed til last,*

*hvis indberetning om den pågældende arbejdskonflikt ikke har fundet sted umiddelbart efter konfliktens udbrud,*

*hvis pligtmæssige ydelser, som følger af medlemskabet af DI, ikke er betalt inden den fastsatte frist,*

*hvis lønoplysningerne ikke er indsendt inden for den i DI's vedtægter og kontingentregler fastsatte frist,*

*hvis medlemsvirksomheden før, under eller efter en arbejdskonflikt ikke har overholdt de pligter, der følger af DI's vedtægter, eller i øvrigt ikke har fulgt de af DI givne retningslinjer."*

## **Anmodning om konfliktunderstøttelse**

Den konfliktunderstøttelse, der ydes efter normal praksis, fastsættes som tidligere nævnt på grundlag af virksomhedens kontingentpligtige lønsum og de timer, der er tabt under konflikten.

Understøttelsen kan under visse forudsætninger suppleres med eventuelle bodsbeløb.

Da konfliktunderstøttelsen dog aldrig kan overstige virksomhedens faktiske tab, skal enhver virksomhed, der søger om konfliktunderstøttelse, udarbejde en tabsopgørelse.

Samtidig med udarbejdelsen af tabsopgørelsen skal I udfylde "Indberetningsskema om arbejdskonflikt" (se link på side 13).

Samtlige af virksomhedens medarbejdere på konflikttidspunktet - også de fraværende - omregnet til heltidsbeskæftigede skal medtages på skemaet.

Har en virksomhed således flere afdelinger eller arbejdspladser, der er omfattet af medlemsforholdet, skal ansatte på disse steder også medtages på skemaet.

Der er ikke udarbejdet en særlig tabsopgørelsesblanket. Det skyldes, dels at der inden for medlemskredsen findes vidt forskellige virksomhedstyper og medarbejderkategorier, dels at konflikternes varighed og art også er afgørende for størrelsen af virksomhedens tab.

Det er derfor overladt til virksomheden selv at udarbejde tabsopgørelsen efter nedenstående retningslinjer, så den netop beskriver jeres virksomheds forhold.

Indberetningsskemaet og tabsopgørelsen indsendes snarest efter konfliktens ophør til DL. Da hver sag bliver genstand for en konkret vurdering, må der forventes en vis ekspeditionstid.

Det er vigtigt, at I gør brug af reglen om forsømt tid, hvis den overenskomst jeres virksomhed er omfattet af, har en sådanne bestemmelse. Dette dels for at begrænse skadevirkningerne af konflikten, dels at mindske arbejdstagerenes incitament til at foretage overenskomststridige arbejdsnedlæggelser generelt.

Efter reglen om forsømt tid i overenskomsterne er der ikke overtidstillæg, hvis et overarbejde udføres for at indhente forsømt tid i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, når overarbejdet gennemføres inden for 14 dage efter arbejdets genoptagelse.

Virksomheder, der har været udsat for en arbejdsnedlæggelse, og som har behov for at få indhentet produktionstab, må derfor pålægge medarbejderne overarbejde.

Virksomheden skal som hovedregel indhente det lidte produktionstab ved at kræve forsømt tid indhentet uden overtidstillæg.

Kun hvis produktionstab helt eller delvist ikke kan indhentes, eller hvis virksomheden har haft meromkostninger i forbindelse med indhentningen af produktionstab, skal virksomheden udarbejde en tabsopgørelse.

Opgørelsen af tabet skal i givet fald tage udgangspunkt i de meromkostninger, virksomheden er blevet påført som følge af konflikten.

Hvis en virksomhed ikke kan opgøre det lidte tab som tidligere beskrevet, f.eks. fordi

den mistede produktion ikke vil kunne genvindes fuldt ud efter konflikten, eller hvor produktionskapaciteten allerede er fuldt udnyttet, kan virksomheden vælge, at tabet opgøres som det dækningsbidrag, der er mistet i konfliktperioden. Virksomhedens ledelse skal i så fald erklære, at det kun har været muligt at opgøre tabet efter metoden for tabt dækningsbidrag.

## **Tabsopgørelsens udformning**

Tabsopgørelsen kan udformes på to måder:

1. Tabet opgøres som de meromkostninger, virksomheden påføres som følge af konflikten.
2. Tabet opgøres som det dækningsbidrag, der er mistet i konfliktperioden, og som ikke senere kan genvindes med fradrag af den i det mistede dækningsbidrag indeholdte nettoavance.

## **Meromkostninger som følge af konflikten**

Ved kortvarige konflikter eller konflikter i hjælpefunktioner vil den mistede produktion ofte kunne indhentes i tiden efter konfliktperioden ved overarbejde eller ved arbejde udført af underleverandører.

I disse situationer realiseres konfliktperiodens dækningsbidrag i en senere periode, men vil være formindsket med de meromkostninger, der er opstået som følge af konflikten.

Opgørelsen af tabet vil i disse tilfælde mest hensigtsmæssigt kunne ske i form af en specifikation og opsummering af meromkostningerne.

Meromkostninger vil kunne være øgede distributionsomkostninger, ekstraordinært underleverandørarbejde reduceret med egne sparede omkostninger, overtidsbetaling - hvor forsømt tid ikke har kunnet indhentes inden for 14 dage efter arbejdets genoptagelse - samt andre meromkostninger.

## **Det mistede dækningsbidrag i konfliktperioden**

For en række brancher gælder det, at den mistede produktion/omsætning ikke vil kunne genvindes fuldt ud efter konflikten.

Samme forhold kan gælde for virksomheder, hvor produktionsapparatet udnyttes fuldt ud.

I disse tilfælde udgør tabet det mistede dækningsbidrag ekskl. nettoavance som følge af konflikten. Dækningsbidraget ekskl. nettoavance kan defineres som det beløb, der indtjenes til dækning af de faste omkostninger. I tabsopgørelsen skal således korrigeres for de omkostninger, der falder bort ved konflikt, f.eks. energi, fragt, emballage og hjælpematerialer samt evt. indirekte lønomkostninger.

Nettoavancen defineres som overskud før skattemæssige dispositioner og skat. Virksomhedens normale driftsbudget anvendes som grundlag for tabsberegningen, men skal være tilpasset op til konfliktperioden aktuelle markeds- og produktions- forhold i virksomheden.

Hvis der ikke foreligger budget, kan det senest aflagte regnskab indgå i beregningen dog ligeledes tilpasset forholdene op til konfliktperioden.

Der kan i det opgjorte tab ikke indregnes renter af egenkapital, ligesom finansielle forhold, der er den primære drift uvedkommende, ikke må påvirke beregningen.

Ved beregning af nettoavancen skal afskrivningerne på produktionsapparatet være baseret på en systematisk afskrivningsplan.

Hvis virksomheden i konfliktperioden konstaterer besparelser og/eller ekstraomkostninger, der ikke indgår i dækningsbidragsberegningen, skal disse medtages i det opgjorte tab.

### **Afhængig af konfliktens omfang og varighed vil det mistede dækningsbidrag ekskl. nettoavance kunne opgøres således:**

- Ved konflikter af kortere varighed vil det mistede dækningsbidrag ekskl. nettoavance kunne opgøres kalkulatorisk.
- Ved længerevarende konflikter vil udgangspunktet for opgørelsen kunne være forskellen mellem konfliktperiodens forventede og faktiske dækningsbidrag ekskl. nettoavance.

## **Kalkulatorisk opgørelse**

Ved en kalkulatorisk opgørelse kan tabet i disse tilfælde opgøres som dækningsbidragsværdien af de mistede produktionsenheder. Ved enheder forstås bl.a. arbejdstimer, maskintimer, antal elementer, antal kvadratmeter m.v.

Hvis time- eller maskinsatsen er fastsat ud fra det forhold, at ikke alle årets mulige timer vil kunne videre debiteres, skal forholdet mellem direkte/indirekte timer eller debiterbare/ikke-debiterbare timer indgå i opgørelsen. Timerne i tabsopgørelsen reduceres i så fald med det aktuelle forhold.

Hvis dele af produktionen efterfølgende genvindes, skal dette forhold ligeledes medtages i tabsopgørelsen. De specificerede beregninger skal fremgå af tabsopgørelsen eller vedlægges som bilag.

Sammen med tabsopgørelsen bør det sidst aflagte regnskab altid være vedlagt samt årsrapporten/budgettet, der ligger til grund for beregningen.

Virksomhedens ledelse skal i tabsopgørelsen give oplysninger om, hvorvidt

ordrebeholdningen/ omsætningen på konflikttidspunktet ville have muliggjort dækningsbidragsindtjeningen ekskl. nettoavance, samt at kapacitetsudnyttelsen i øvrigt ikke har gjort det muligt at indhente den mistede produktion/ omsætning.

## **Opgørelse af forventede/faktiske dækningsbidrag**

Forudsætningen for opgørelsens rigtighed er en korrekt periodisering af både regnskab og budget for konfliktperioden.

I tabsopgørelsen kan ikke medtages omkostningsposter vedrørende fremtidige følger af konflikten.

Forhold, der er konflikten uvedkommende, kan heller ikke indgå i opgørelsen.

Hvis konflikten har påvirket omfanget af lagrene af igangværende arbejde og/eller færdig varelagre, vil disse forhold kunne indgå i opgørelsen. Virksomhedens ledelse skal i givet fald kunne dokumentere/bekræfte, at lagrene skal genopbygges.

De specificerede beregninger skal fremgå af tabs- opgørelsen eller vedlægges som bilag. Sammen med tabsopgørelsen bør den sidst aflagte årsrapport altid være vedlagt samt det regnskab/budget, der ligger til grund for beregningen.

## **Krav til dokumentation**

DI's Konfliktfond er berettiget til at indhente den dokumentation, herunder regnskabsoplysninger, som anses for nødvendig til nærmere belysning af den indsendte tabsopgørelse.

Virksomheden er tilsvarende forpligtet til at meddele DI's Konfliktfond alle de oplysninger, som måtte ønskes til bekræftelse af opgørelsens rigtighed.

Tabsopgørelsen skal være underskrevet af den person, der på virksomhedens vegne har ansvaret for udarbejdelsen.

DI's Konfliktfond kan kræve, at opgørelsen er påtegnet af virksomhedens revisor. Revisoren skal i givet fald i sin påtegning attestere, at tabsopgørelsen er i overensstemmelse med de angivne retningslinjer i denne vejledning.

Det skal også attesteres, at det angivne tab efter revisors skøn er et rimeligt udtryk for det økonomiske tab, som virksomheden har været udsat for som følge af konflikten.

Desuden skal det attesteres, at opgørelsen er baseret på virksomhedens sædvanligt anvendte regnskabsprincipper, ligesom de benyttede forudsætninger til brug for opgørelsen af tabet er relevante.

DI's Konfliktfond er i øvrigt berettiget til at indhente supplerende erklæringer fra virksomhedens revisor i nødvendigt omfang.

## Funktionærkonflikter

Konflikter, der alene omfatter funktionærer, behandles efter tilsvarende regler som beskrevet ovenfor.

Hvis konflikten omfatter både arbejdere og funktionærer, vil konfliktunderstøttelsen blive beregnet, så den afspejler det retvisende konfliktomfang, som tidligere beskrevet.

Denne vejledning og yderligere rådgivning findes på [www.danskindustri.dk](http://www.danskindustri.dk) – og søg på overenskomststridige arbejdsnedlæggelser

## Link til skabeloner

Link til skabelon til indberetning af arbejdskonflikt til DI  
<https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny/di-dokumenter-for-personale/personalejuras-dokumenter/skabeloner/blanketter---overenskomster/arbejdskonflikt---indberetning/>

Link til skabelon til Arbejdskonflikt – Navneliste  
<https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny/di-dokumenter-for-personale/personalejuras-dokumenter/skabeloner/diverse-skabeloner/arbejdskonflikt---navneliste/>