

## Konflikt ABC - Spørgsmål og svar version 4 pr. 9. april 2018

ABC'en vil løbende blive opdateret med ændringsmarkeringer [i forhold til den seneste version.](#)  
[Tidligere udsendte versioner af ABC'en kan findes i arkivet på DAP'en.](#)

### A

#### **Afspadsring**

Har du i dit ansættelsesforhold normalt ret til afspadsring, kan du ikke afspadsere, mens konflikten står på.

Hvis du er begyndt at afspadsere, inden konflikten iværksættes, skal du afbryde afspadsringen ved konfliktens begyndelse.

Har du en aftale om afspadsring, kan du ikke begynde at afspadsere, så længe konflikten løber, men må aftale nyt tidspunkt for afspadsringen med din leder, når konflikten er ophørt.

Der kan ikke optjenes afspadsring under en konflikt.

#### **Andet arbejde**

Er du omfattet af konflikten, må du ikke påtage dig andet arbejde, der er konfliktramt.

Hvis du allerede har aftalt eller er i gang med bibeskæftigelse på en arbejdsplads, der ikke er konfliktramt, kan du fortsætte med dette.

Se også: Bibeskæftigelse

#### **Ansættelsessager under en evt. konflikt**

I en verserende konfliktperiode kan der ikke ske behandling af ansættelsessager i stillinger, der er omfattet af konflikten.

Hvis en ansættelsessag ikke er færdigbehandlet inden iværksættelsen af en konflikt for den pågældende stilling, må den videre sagsbehandling suspenderes under konfliktperioden. Ansættelsessagen må først færdigbehandles, når konflikten er ophørt.

### ATP

Da ansættelsesforholdet betragtes som suspenderet ved konfliktens ikrafttræden, bliver der ikke indbetalt bidrag til ATP under konflikten. Der indbetales ikke ATP af eventuel konfliktstøtte eller -lån.

### B

#### **Barns sygdom**

Du har ikke ret til fravær med løn ved barns 1. og 2. sygedag, hvis du er omfattet af konflikten. Kontakt din faglige organisation for nærmere informationer.

#### **Barsel**

Er du begyndt på – eller skal du til at påbegynde – en lønnet barselsorlov eller forældreorlov, vil du ikke få løn fra din arbejdsgiver under konflikten.

Er du på graviditetsorlov (orlov før fødsel), barselsorlov eller fædre-/forældreorlov med løn, når konflikten starter, skal du henvende dig til Udbetaling Danmark, hvor du kan få udbetalt barselsdagpenge.

Kontakt din faglige organisation for information om udbetaling af supplerende økonomisk støtte.

#### Særligt før fødslen

Hvis der er mere end 4 uger til forventet fødsel, skal du kontakte din faglige organisation, da du i denne periode ikke har ret til barselsdagpenge.

#### Særligt om barselsorlov

Begynder du din barselsorlov under konflikten, skal du omgående meddele det til din leder, når konflikten slutter.

Den periode, hvor arbejdsgiver er forpligtet til at betale løn under barsel, bliver ikke forlænget med den tid, som konflikten varer. På samme vis bliver en eventuel dagpengeret fra kommunen heller ikke forlænget. Du får derfor hverken ret til mere eller mindre orlov, hvis du bliver omfattet af konflikten.

Hvis du bliver omfattet af en konflikt anbefales det, at du overholder de gældende frister for varsling af barselsorlov over for din arbejdsgiver, som hvis du ellers var på arbejde.

Når konflikten er ophørt, gælder de almindelige overenskomstbestemmelser om fuld løn under barsel igen.

#### Særligt om forældreorlov uden løn (med fuld pension)

Du afholder din forældreorlov som planlagt uden løn. Er du omfattet af konflikten, vil du ikke få udbetalt fuld pension under konflikten.

Se også: Ferie – afholdelse af ferie for spørgsmål vedrørende afholdelse af ferie før, under og efter konflikten.

### ***Begravelser***

Kistebegravelser/urnenedsættelser (jordfæstelse) og kremeringer kan finde sted som sædvanligt på de kirkegårde og krematorier, som enten slet ikke er berørt af konflikten, eller som kun i delvist er berørt af konflikten.

Tjenestemandsansatte kirkegårdsledere og gravere samt tjenestmands- og tjenestemandslignede ansatte kirkegårdsassistenter er ikke omfattet af konflikten. Endvidere er gartnere og gartneriarbejdere på de bykirkegårde, som ikke er omfattet af 3F's strejkevarsel, ikke omfattet af lockoutvarslet.

Overenskomstansatte gravere, gravermedhjælpere, gartnere og gartneriarbejder, som ikke er medlem af deres relevante forhandlingsberettigede organisation, er heller ikke omfattet af konflikten.

På de landsbykirkegårde, hvor der udelukkende er konfliktramte gravere og/eller gravermedhjælpere kan urnenedsættelser ikke finde sted i konfliktperioden. Se nedenfor om muligheden for kistebegravelser.

På de kirkegårde/krematorier, som delvist er konfliktramte, kan kistebegravelser/urnenedsættelser og kremeringer finde sted i det omfang den lokale leder vurderer, at opgaven kan løses med det til rådighed værende personale.

Den normale frist for kistebegravelse og kremering er 8 dage efter dødsfaldet. Den lokale begravelsesmyndighed (det vil i denne sammenhæng sige menighedsrådet/kirkegårdsbestyrelsen) kan ifølge meddelelse af 28. januar 2014 fra Styrelsen for patientsikkerhed forlænge denne frist til 14 dage.

[Styrelsen for Patientsikkerhed har den 19. marts 2018 udsendt en opdateret meddelelse om udsættelse af jordfæstelse og ligbrænding. Se mere på dette link.](#)

I tilfælde af uopsættelige kistebegravelser, og kun kistebegravelser, skal menighedsrådet/kirkegården fremsende en ansøgning om dispensation til gennemførelse af en konkret kistebegravelse. Ministeriet vil herefter undersøge muligheden for dispensation. Ansøgningen, som skal indeholde oplysninger om tid og sted for kistebegravelsen, skal sendes til [km@km.dk](mailto:km@km.dk) i så god tid som muligt.

Se også: Tjenestemandsansatte

### ***Bibeskæftigelse***

Hvis du har bibeskæftigelse, vil du kunne varetage dette under konflikten, i samme omfang som når du er i arbejde, forudsat at bibeskæftigelsen ikke er konfliktramt område.

Se også: Andet arbejde

## **C**

### ***Chefer undtaget fra konflikt***

Se under ledere

### ***Cirkulæreansatte sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere***

Hvis du er ansat som sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder på cirkulære-vilkår – og altså ikke omfattet af organisationsaftalen for kirkefunktionærer med kerneopgave som kordegn, sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder eller kirkemusikere – er du ikke omfattet af konflikten.

Kirkeministeriet er bekendt med at en række cirkulæreansatte sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere har modtaget brev fra ministeriet, hvoraf det fremgår, at de er omfattet af lockouten. Dette er en fejl, og de ansatte på cirkulære kan meddele deres menighedsråd, at de ikke er omfattet af konflikten, idet de ikke er omfattet af organisationsaftalen. Der er udsendt særskilt brev til alle cirkulæreansatte sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere herom.

## **D**

### ***Deltidsansatte***

Hvis du er deltidsansat, så kontakt din faglige organisation herom i forbindelse med om udbetalingen er konfliktunderstøttelse eller-lån.

### ***Dødsanmeldelser m.m.***

Hvis du er tjenestemandsansat sognepræst med forpligtelse som kirkebogsfører og begravelsesmyndighed, er det dit ansvar at godkende dødsanmeldelser og ansøgninger om kremering/jordfæstelse under en eventuel konflikt, også selv om dette arbejde sædvanligvis udføres af en kordegn.

## **E**

## **Efterløn**

Kontakt din a-kasse, hvis du overgår til efterløn i en konfliktramt periode.

## **Elever**

Elever er generelt undtaget fra at deltage i konflikt. Det skyldes, at uddannelsesaftalen er indgået for at sikre eleven en uddannelse inden for en vis tidsramme. Deltager elever i strejke, vil det kunne betragtes som en misligholdelse, og arbejdsgiveren vil kunne ophæve kontrakten. Elever må tilsvarende ikke være omfattet af en lockout. Under konflikten skal eleverne udføre arbejde, der hører under deres oplærings-område. Bliver det på grund af konflikt nødvendigt at sende eleven hjem, skal eleven have normal løn. Elever kan ikke varetage arbejde, som skulle have været udført af medarbejdere, som er omfattet af konflikt.

## **F**

### **Ferie - afholdelse af ferie**

Som hovedregel må du ikke holde ferie i konfliktperioden, hvis du er omfattet af konflikten. Det skyldes, at dit ansættelsesforhold principielt betragtes som ophørt under en konflikt, og du vil derfor ikke kunne holde ferie, så længe konflikten varer.

#### Du kan kun holde ferie under en konflikt, hvis ...

Du kan kun holde ferie under en konflikt, hvis ferien (herunder afholdelse af særlige feriedage) er begyndt, senest dagen inden konflikten begynder. Vær her særlig opmærksom på et par tekniske spidsfindigheder:

- Ferie regnes for at begynde ved arbejdstids start på den første feriedag
- En konflikt iværksættes normalt fra døgnets start

#### *Eksempel:*

*Hvis en konflikt iværksættes fra tirsdag den 10. april 2018, skal din første feriedag således være mandag den 9. april 2018, for at du må holde resten af din ferie.*

Opfylder du dét krav, så din ferie er begyndt på det tidspunkt, hvor konflikten iværksættes, må du gerne holde resten af den aftalte ferie, selv om der er konflikt. Hvis du holder ferie med løn, har du ret til at få lønnen udbetalt under ferien.

Moderniseringsstyrelsen har på Kirkeministeriets forespørgsel præciseret, at hvis ferien ønskes sammensat af forskellige typer af fravær, såsom ferie, særlige feriedage og afspadsering/fleks, skal man være særligt opmærksom på, at den samlede periode "opdeles" ved overgangen mellem hver type af fravær.

Det betyder, at en sammenhængende fraværperiode bestående af f.eks. ferie, særlige feriedage og afspadsering kun kan afvikles, såfremt hver eneste af disse fraværperioder påbegyndes senest dagen inden konflikten begynder.

#### Du kan ikke holde ferie under en konflikt, hvis...

Hvis du er udtaget til strejke eller bliver lockoutet på det tidspunkt, hvor din ferie skulle begynde, er der tale om en 'feriehindring'. Det betyder, at du ikke må holde din planlagte ferie.

#### *Eksempel:*

*Du forlader din arbejdsplads mandag den 9. april 2018 om eftermiddagen med henblik på at holde ferie fra tirsdag den 10. april 2018. Der bliver varslet konflikt til start den 10. april 2018 fra døgnets begyndelse. Du kan derfor ikke påbegynde din ferie, da din ferie formelt set først begynder ved arbejdsdagens start den 10. april 2018.*

Kan du ikke holde din ferie på grund af en konflikt, har du ret til erstatningsferie. Din arbejdsgiver har mulighed for at fastsætte et nyt tidspunkt for afholdelse af den udskudte ferie.

Du er forpligtet til at møde på arbejde den første arbejdsdag efter konfliktens afslutning. Ellers vil der være tale om udeblivelse og misligholdelse af dit ansættelsesforhold. Derfor kan du ikke tage af sted på en privat ferie, mens der er konflikt.

Du og din leder kan imidlertid godt inden konfliktens start indgå en aftale om afholdelse af ferie, og som falder lige efter konfliktens ophør, og derfor kan holdes som planlagt. Men det kræver, at du specifikt og skriftligt aftaler det med din leder.

#### Du kan holde ferie under hele konflikten, hvis...

Du kan holde ferie under hele konflikten, hvis ferien er begyndt senest dagen inden konflikten begynder, og hvis den samlede ferie løber henover konflikten og først afsluttes efter konfliktens ophør.

#### *Eksempel:*

*Du forlader din arbejdsplads fredag den 6. april 2018 om eftermiddagen med henblik på at holde ferie fra mandag den 9. april 2018 til og med den 22. april 2018. Konflikten iværksættes fra den 10. april 2018 og ophører den 16. april 2018. Du kan afholde hele din planlagte ferie.*

Se også: Konfliktens ophør.

Hvis din ferie ikke har kunnet holdes inden ferieårets udløb (den 30. april 2018) som følge af konflikten, skal ikke-afholdt ferie udbetales senest ved ferieårets afslutning. Du kan dog også aftale, at den ikke afholdte ferie overføres til det følgende ferieår. Her skal du være opmærksom på eventuelle lokale retningslinjer for overførsel af ferie, hvorefter det normalt er muligt at overføre 5 almindelige og 5 særlige feriedage, medmindre overførslen skyldes en feriehindring.

#### ***Flexjob / job på særlige vilkår / job med løntilskud***

Er du ansat i flexjob, akutjob, i job på særlige vilkår eller med løntilskud, deltager du i konflikten på lige fod med andre medlemmer.

#### ***Forhandlingsberettiget organisation.***

Du er kun omfattet af konflikten, hvis din stilling er omfattet af en overenskomst/organisationsaftale, hvor der er varslet strejke eller lockout, og hvis du er medlem af den relevante forhandlingsberettigede organisation.

For [overenskomstansatte](#) akademikere fremgår [samtlige](#) relevante forhandlingsberettigede organisationer af [bilag A til AC-overenskomsten](#).

[Medlemmer som er udmeldt af fagforeningen er ikke omfattet af en konflikt. De fleste fagforeninger har imidlertid vedtægter, som forhindrer medlemmer i at melde sig ud under eller under optræk til konflikt. Det vil derfor afhænge af de enkelte fagforeningers vedtægter om et medlem, som har opsagt sit medlemskab fortsat er omfattet af konflikten.](#)

#### ***Forpligtelse under konflikten***

Kontakt din faglige organisation for information om dine forpligtelser i forhold til organisationen under konflikten.

#### ***Fritstillede***

Fritstillede er omfattet af konflikten i samme omfang, som andre ansatte, og modtager derfor ikke løn i konfliktperioden.

## G

### ***Gartnere og gartneriarbejder.***

Hvis du er ansat som gartner eller gartneriarbejder på en bykirkegård eller ved et krematorium, er du ikke omfattet af lockoutvarslet, men du kan være omfattet af 3F's strejkevarsel. De kirkegårde som er omfattet af 3F's strejkevarsel fremgår af ministeriets oversigt over strejkevarsler, som blev udsendt med nyhedsbrev nr. 1.

## H

### ***Hjemmearbejde***

Er du omfattet af konflikten må du ikke arbejde hjemmefra.

Er du ikke omfattet af konflikten skal du møde på arbejde som normalt.

## I

### ***Indmeldelse i faglig organisation***

Kontakt din faglige organisation med spørgsmål omkring indmeldelse.

## K

### ***Kirkebogsføring***

Hvis du er tjenestemandsansat sognepræst med forpligtelse som kirkebogsfører og begravelsesmyndighed, er det dit ansvar at varetage personregistreringen under en eventuel konflikt, også selv om dette arbejde sædvanligvis udføres af en kordegn.

### ***Kirke- og kulturmedarbejdere***

Se også: Cirkulæreansatte sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere.

### ***Konfliktens ophør***

Hvis du er omfattet af konflikten, ophører dit ansættelsesforhold i konfliktperioden, men du genindtræder i din nuværende stilling, når konflikten ophører.

Konfliktberørte medarbejdere har pligt til uden 'unødigt ophør' at genoptage arbejdet, når konflikten slutter. Du indtræder i samme stilling, som du havde før konflikten.

Hvis du har været omfattet af konflikten og ikke kan genoptage dit arbejde på grund af sygdom eller lignende, skal du omgående give besked i forhold til de almindelige regler for sygemelding. Dette er vigtigt for, at du kan blive betragtet som genindtrådt på arbejdet.

Se også: Ferie – afholdelse af ferie for svar på spørgsmål om ferie i forbindelse med konfliktens ophør.

### ***Konflikttramt***

Du er omfattet af konflikten, hvis følgende 3 punkter er opfyldt:

- Der er udsendt strejke- eller lockoutvarsel, som dækker din arbejdsplads
- Din stilling er omfattet af den overenskomst eller organisationsaftale, som varslet dækker
- Du er medlem af den relevante forhandlingsberettigede organisation.

### **Konfliktramt arbejde**

Der kan først fra tidspunktet for en konflikts iværksættelse blive tale om, at en arbejdsopgave er konfliktramt.

En arbejdsopgave er således ikke konfliktramt, så længe en konflikt ikke er iværksat.

Så længe en konflikt (strejke/lockout) ikke er konkret iværksat, kan en arbejdsgiver derfor – med hjemmel i den almindelige ledelsesret – lovligt pålægge sine medarbejdere at udføre almindelige arbejdsopgaver, også selv om konsekvensen af det færdigt udførte arbejde senere vil kunne 'opleves' under en iværksat konflikt.

Eksempel:

Et menighedsråd må gerne forud for iværksættelsen af en konflikt pålægge en konfliktvarslet kirketjener at sørge for, at varmen i kirken er tændt, og ikke efterfølgende skrues ned igen. Dermed kan menighedsrådet på forhånd sikre en passende temperatur i kirken til gudstjenester og kirkelige handlinger – også under en konfliktperiode.

Med hjemmel i den almindelige ledelsesret kan en arbejdsgiver også lovligt prioritere de ansattes løsning af bestemte arbejdsopgaver frem for andre, forud for en eventuel iværksættelse af en konflikt.

Eksempel:

Forud for iværksættelsen af en konflikt kan et menighedsråd godt pålægge en konfliktvarslet kordegn med regnskabsforpligtelse, at fremrykke løsningen af regnskabsopgaver fremfor løsningen af f.eks. sekretæropgaver for et af rådets udvalg. Dermed kan menighedsrådet f.eks. sikre, at regninger, der forfalder under en konfliktperiode, på trods af konflikten kan blive betalt rettidigt.

Medarbejderne har pligt til at efterleve tjenstlige påbud fra deres arbejdsgiver.

Er du ikke omfattet af konflikten, skal du udføre dit sædvanlige arbejde, herunder er du også forpligtet til merarbejde i sædvanligt omfang. Men du må ikke påtage dig arbejde, som skulle have været udført af kollegaer, som er i strejke eller ramt af lockout.

Ledere vil i videre omfang end andre kunne være såvel forpligtet som berettiget til at overtage arbejdsfunktioner, som ellers skulle have været varetaget af medarbejdere, der er omfattet af en konflikt.

En tjenstemandsansat præst kan varetage visse kirkelige handlinger, som ellers skulle have været foretaget af en ok-sognepræst i samme sogn/pastorat under konfliktperioden, f.eks. begravelser, bisættelser og visse bryllupper og gudstjenester. Dette kan dog kun ske i det omfang, at den kirkelige handling ikke på forhånd har været planlagt til ok-sognepræsten. Dette gælder også ved stillingsledighed i ok-stillingen i et sogn/pastorat, hvor der også er en tjenstemandsansat præst.

Se også: Ledere/chefer undtaget fra konflikten.

### **Konfliktunderstøttelse og -lån**

Kontakt din faglige information med spørgsmål om konfliktunderstøttelse og -lån.

### **Kursus**

Er du omfattet af konflikten og har planlagt at deltage i et kursus, hvor du ville få løn, kan du som hovedregel ikke deltage, mens der er konflikt.

Hvis du er i gang med et kursus, når konflikten starter, skal du som udgangspunkt afbryde din deltagelse, når konflikten går i gang.

Ønsker du at deltage i allerede planlagte kurser, der finder sted på tidspunktet for konfliktens begyndelse/under konflikten, skal du afklare med din arbejdsgiver og faglige organisation, om det er muligt for dig at deltage. Du vil herefter få udbetalt løn i de dage, hvor du er på kursus. Hvis du skal deltage, skal du give din arbejdsgiver særskilt besked herom.

## L

### **Ledere/chefer undtaget fra konflikten**

Er du chef ansat efter akademikeroverenskomsten på lønramme 36-niveau og derover, er du i medfør af hovedaftalen mellem en række akademikerorganisationer og Finansministeriet undtaget fra en arbejdsstandsning. Chefkonsulenter og ledere der har reelt personalesansvar, dvs. har medarbejdere i direkte reference og afholder MUS-samtale og lønforhandling, er ligeledes undtaget fra konflikten.

I tvivlstilfælde skal der rettes henvendelse til Kirkeministeriet.

Afsnittet om ledere er ændret i forhold til version 1. Det fremgik af version 1, at også andre ledere end akademikere, f.eks. kordegne eller ledende gravere, kunne undtages fra konflikten på grund af deres ledelsesopgaver. Dette er imidlertid ikke tilfældet. Kun akademikere på lønramme 36-niveau, som har reelt personaleansvar er undtaget.

Biskopper og provster er at betragte som ledere, og kan derfor varetage konfliktramte vigtige tjenester og kirkelige handlinger indenfor henholdsvis stiftets og provstiets grænser.

Se også: Tjenestemandsansatte

## Løn

Kirkeministeriet [har i marts måned udsendt](#) en vejledning til menighedsrådene om, hvordan de skal forholde sig i forhold til standsning og udbetaling af løn i [tilfælde af, at](#) konfliktperioden [iværksættes](#).

## M

### **Merarbejde**

Hvis du ikke er omfattet af konflikten, skal du møde på arbejde som normalt. Du vil derfor også kunne pålægges merarbejde som normalt, men ikke konfliktramte kollegers arbejde.

## N

### **Nyansættelser**

Nyansatte medarbejdere, der tiltræder f.eks. 1. april 2018, men inden konfliktens start, skal sidestilles med medarbejdere, der har været i stillingen i længere tid. Medarbejderen skal, såfremt stillingen er omfattet af varslet om strejke, varsles om strejken og tilkendegive, hvorvidt vedkommende ser sig omfattet eller ej. Medarbejderen skal ligeledes varsles om lockout og tilkendegive, hvorvidt vedkommende ser sig omfattet eller ej.



Hvis det er aftalt at en nyansat skal tiltræde i konfliktperioden kan dette ikke ske, hvis stillingen er omfattet af konflikten og den, der ønskes ansat, er medlem af den relevante forhandlingsberettigede organisation. I sådan en situation må tiltræden afvente konfliktens afslutning.

### ***Nøgler og adgangskort***

Det er den lokale arbejdsgiver, som træffer afgørelse om, hvorvidt du under konflikten skal aflevere dine nøgler, adgangskort eller andet som hører til arbejdspladsen.

## **O**

### ***Omsorgs- og opsparingsdage***

Der skelnes mellem omsorgs- og opsparingsdage, som er påbegyndt før konflikten, og omsorgs og opsparingsdage, som er planlagt påbegyndt under konflikten.

#### Påbegyndte omsorgs- opsparingsdage:

Har du påbegyndt omsorgs- og opsparingsdagene inden konflikten, kan du afholde dem som hidtil. Med hensyn til løn mv. stilles du ligesom de medlemmer, der er omfattet af konflikten. Det vil sige, at du ikke får udbetalt løn under afholdelsen, efter at konflikten er trådt i kraft.

#### Under konflikten:

Omsorgs- og opsparingsdage kan ikke – uanset om de er aftalt tidligere – påbegyndes under konflikt.

Omsorgs- og opsparingsdage, der ikke er anvendt på grund af konflikten, kan efter aftalte anvendes på et senere tidspunkt.

### ***Opsigelse - arbejdsgiver***

En arbejdsgiver kan opsiges en medarbejder med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår, selv om en del af opsigelsesperioden kommer til at løbe i konfliktperioden.

En arbejdsgiver kan også opsiges medarbejdere under en konflikt. Det skal ligeledes ske med det sædvanlige varsel og på sædvanlige vilkår. Det er dog ikke lovligt at opsiges medarbejdere med den begrundelse, at der er konflikt.

### ***Opsigelse - medarbejder***

Ønsker du at opsiges din stilling under en konflikt, skal det gøres med det sædvanlige varsel.

### ***Orlov uden løn***

Der skelnes mellem, om orlov/tjenestefrihed er begyndt inden konflikten eller ønskes begyndt under konflikten.

Du kan ikke få bevilliget eller begynde orlov under en konflikt.

Er du derimod allerede på orlov uden løn, for eksempel præsters studieorlov, når konflikten begynder, er du ikke omfattet af konflikten. Du kan fortsætte orloven uanset konflikten. Hvis orloven afsluttes i konfliktperioden, bliver du omfattet af konflikten og skal henvende dig til din faglige organisation hurtigst muligt.

## **P**

### **Personregistrering**

[Se også: Kirkebogsføring.](#)

### ***Præsteseekretærer***

Hvis du er ansat som præsteseekretær (men ikke er omfattet af organisationsaftalen for kirkefunktionærer med kerneopgave som kordegne, sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder eller kirkemusiker) og derfor kun udfører opgaver som præsteseekretær, er du ikke omfattet af konflikten.

### ***Prøvetid***

Hvis du er ansat på prøve, er du også omfattet af konflikten. Når du genoptager arbejdet efter konflikten ophør, forlænges din prøvetid med det antal dage, konflikten har varet. Prøveansatte har ret og pligt til at genoptage arbejdet ved konflikten ophør. Dette gælder, uanset om prøvetiden er udløbet under konflikten.

## **R**

### **Rekruttering**

[Se: Ansættelsessager under en evt. konflikt](#)

## **S**

### ***Sognemedhjælpere***

Se også: Cirkulæreansatte sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere.

### ***Studertermedarbejdere***

Studertermedarbejdere ansat på overenskomst med HK og samtidig fagligt organiseret hos HK, er omfattet af konflikten. Hvis du ikke er medlem af HK, skal du fortsætte dit arbejde, som du plejer.

### ***Supplerende dagpenge***

Du skal rette henvendelse til din faglige organisation, der kan vejlede dig.

### ***Sygdom***

Der skelnes mellem sygdom, som opstår før konflikten, sygdom, som indtræffer under en verserende konflikt og (fortsat) sygdom efter konflikten ophør.

#### **Sygdom før konflikten:**

Hvis du er sygemeldt, inden en lovlig konflikt bryder ud, og har ret til løn under sygdom, er du ikke længere berettiget til løn/sygedagpenge fra det tidspunkt, hvor konflikten bryder ud. Orienter dig på [www.borger.dk](http://www.borger.dk), alternativt kontakt din hjemkommune eller faglige organisation.

#### **Sygdom under konflikten:**

Bliver du sygemeldt, efter konflikten er begyndt, har du hverken ret til løn eller sygedagpenge, mens konflikten løber. Bliver du syg under konflikten, skal du ikke meddele det til din arbejdsgiver.

Hvis du har en planlagt operation i den periode, hvor konflikten løber, vil du godt kunne gennemføre operationen, selvom du er omfattet af konflikten.

Kontakt din faglige organisation med spørgsmål.

## **T**

### ***Tidsbegrænset ansatte***

Under en konflikt gælder de samme regler for tidsbegrænset ansatte/vikarer/projektansatte som for fastansatte.

Er du ansat i en tidsbegrænset stilling, der ophører, mens konflikten står på, kan du få arbejdsløshedsdagpenge, når ansættelsen udløber – givet, at du er medlem af en a-kasse og opfylder de almindelige betingelser for at modtage dagpenge.

### ***Tjenestemandsansatte/Tjenestemandslignede ansatte***

Er du tjenestemandsansat (eller tjenestemandslignede) er du ikke omfattet af konflikten. For tjenestemænd gælder, at deres arbejdsopgaver kan ændres efter de almindelige regler på tjenestemandsområdet. Dog anbefaler Moderniserings-styrelsen, at tjenestemænd ikke pålægges konfliktramt arbejde medmindre hensynet til personers liv eller helbred, bevarelse af værdier eller andre vigtige hensyn tilsiger det.

Er du tjenestemandsansat leder vil du i videre omfang end ansatte, der ikke er omfattet af konflikten, kunne være såvel forpligtet som berettiget til at overtage arbejdsfunktioner, som ellers skulle have været varetaget af ansatte, der er omfattet af konflikten. Den præcise afgrænsning afhænger af en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde. Kontakt Kirkeministeriet for en nærmere afklaring.

Kirkeministeriet er bekendt med at en række tjenestemænd har modtaget brev fra ministeriet, hvoraf det fremgår, at de er omfattet af lockouten. Dette er en fejl, og tjenestemænd og tjenestemandslignende kan se bort fra brevet.

Se også: ledere/chefer

### ***Tilstedeværelse på arbejdspladsen***

Er du omfattet af konflikten, skal du forlade arbejdspladsen, så snart en konflikt træder i kraft. Og du må ikke befinde dig på arbejdspladsen eller udføre arbejde for din arbejdsgiver, så længe konflikten varer.

### ***Tjenestefrihed uden løn***

Se: Orlov uden løn

### ***Tjenesterejser***

Bliver du omfattet af konflikten, kan du ikke deltage i tjenesterejser efter konfliktens start.

Er du på tjenesterejse, når konflikten starter, skal den afbrydes, og du skal returnere hurtigst muligt. Som udgangspunkt skal du benytte den samme trafikform, som du brugte på udrejsen, med mindre der aftales andet med din arbejdsgiver.

Det afhænger af de præcise omstændigheder, om din arbejdsgiver eller din faglige organisation, der skal betale for returrejsen. Kontakt din arbejdsgiver hurtigst muligt, hvis du er på tjenesterejse, når konflikten starter.

## **U**

### ***Udenlandske ansatte***

Medarbejdere, der er statsborgere i Norden eller EU/EØS-lande vil være omfattet af konflikten fuldstændig som danske statsborgere.

Medlemmer, der er såkaldt tredjelandstatsborgere, dvs. statsborger i et land uden for Norden og EU/EØS, bør henvende sig til deres faglige organisation for at få individuel vejledning.

Der vil komme nærmere information herom.

## **V**

### ***Varsling af medarbejder***

Kirkeministeriet udsender snarest en konkret vejledning til menighedsrådene om, hvordan de varsler de berørte medarbejdere.