

Vår referanse:  
2014-0447

Deres referanse:  
15/4359 - 1 THW (15/35375)

Dato:  
19.11.2015

parat

en arbeidstaker-  
organisasjon i YS

Den norske kirke

p.b 9029 Grønland  
0133 Oslo

Tlf 21 01 36 00  
Faks 21 01 38 00

post@parat.com

NO 971 480 270

## Høring til forberedelse av virksomhetsoverdragelse

Parat organiserer i hovedsak administrativt ansatte ved Kirkerådet og ved bispedømmekontorene som er berørt av virksomhetsoverdragelsen av kirken ut av staten. Parat ønsker derfor å komme med en uttalelse i denne høringsrunden relatert til notatet om Arbeidsgiverspørsmål i tilknytning til virksomhetsoverdragelsen – utkast til aktuelle regelverk.

En generell kommentar er at høringsnotatet er svært detaljert og langt, og at det derfor kan framstå som unødvendig komplisert. Det er en utfordring at notatet synes å være skrevet med utgangspunkt i de kirkelige stillingene. Vi vil minne om at prestene utgjør kun en av flere stillingskategorier innenfor kirken. Vi er bekymret for at konsekvensene for den enkelte ansatte ved at kirken går ut av staten på denne måten tåkelegges.

Høringsnotatet presiserer at «Etter virksomhetsoverdragelsen vil ingen arbeidstakere i Den norske kirke lenger være embets- eller tjenestemenn i henhold til tjenestemannsloven. Loven vil altså ikke lenger gjelde for noen arbeidstakere i kirken». Dette har konsekvenser for kirkens ansatte. Blant annet endrer det prosedyrer for ansettelse til administrative stillinger innenfor kirken. Noe av dette er ivaretatt ved at man viderefører et personalreglement for de ulike stillingsgruppene som i det store og det hele er identisk med den ansettelsesprosedyre som følger av tjenestemannsloven. Samtidig er det ikke åpenbart at dette er tilstrekkelig, som når det gjelder videreføring av ulovfestet kvalifikasjonsprinsipp.

Selv om notatet også berører forvaltningsloven, har vi problemer med å se hva man mener kirkens utgang av staten vil påvirke hvordan kirken i framtiden vil anvende forvaltningsloven. Etter hva vi kan se gir notatet en oversikt over hvilke områder hvor endringer vil/må komme, men sier ingenting om hvordan kirken i framtiden skal ivareta disse områdene. Notatet skisserer en rekke problemstillinger, som objektiv saksbehandling, taushetsplikt, og grenseoppgangen mellom kirkens politiske og administrative organer, men uten egentlig å skissere løsninger.

Parat vil sterkt anbefale at Kirkemøtet ikke er motpart ved forhandlinger om revisjon av personalreglement. Parat ser det som særdeles uhensiktsmessig at Kirkemøtet skal beslutte personalreglement for kirkens ansatte. Det kan ikke være Kirkemøtet som utøver dag-til-dag arbeidsgiveransvar for sine ansatte, det er den som har det daglige arbeidsgiveransvar som bør forhandle personalreglement. Parat legger til grunn at kirken vil være bundet av tariffavtale og følgelig må inngå avtale med de ansattes organisasjoner om evt. endringer i personal/arbeidsreglement.

Parat slutter seg til Kirkerådets forslag at dagens tre personalreglement beholdes, og at det bare gjøres de nødvendige tilpasninger i dem.

Notatet omfatter utkast til personalreglement for flere stillingskategorier. Parat kan ikke se at høringsnotatet i særlig grad tar høyde for at staten bl.a. har andre regler for bruk av midlertidighet enn resten av arbeidslivet. Kirken vil måtte forholde seg til at enkelte av dagens unntaksregler fra hovedregelen om fast ansettelse, ikke lengre kan anvendes når kirken blir et selvstendig rettssubjekt. I notatet er det i første rekke i relasjon til ansettelse av prester at dette tas opp. Men det kan være like aktuelt ved ansettelse av administrativt ansatte.

Fra Parats side er det en hovedinnvending mot høringsnotatet at det ikke berører konsekvenser knyttet til at ansatte i kirken ikke lengre vil være omfattet av Hovedavtalen og hovedtariffavtalen i staten. Dette utgjør en vesentlig del av styringsgrunnlaget for statlige ledere, og er grunnleggende for de lønns- og arbeidsvilkår

som tilbys kirkens ansatte. Videre er Hovedavtalen grunnleggende for den medbestemmelse som kirkens ansatte har i beslutninger som berører den enkeltes arbeidssituasjon. Begge disse avtalene faller bort, og høringsnotatet berører overhode ikke hvilke konsekvenser dette har for de ansatte og deres organisasjoner. Virksomhetsoverdragelsen av kirken ut av staten vil dessuten styrke arbeidsmiljøloven i den kirkelige arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsmiljøloven har en rekke unntaksbestemmelser som forutsetter at det er inngått tariffavtale i virksomheten. Disse unntaksbestemmelsene gir arbeidsgiver og arbeidstaker anledning til å inngå avtaler som går utover den minimumsstandarden som fastsettes gjennom arbeidsmiljøloven. Slike avtaler forutsetter tett dialog og samarbeid mellom partene. Det er viktig at prosessen med å skille kirken ut fra staten legger til rette for gode og inkluderende prosesser, hvor alle ansattkategorier er informert om hva som skjer og involveres i de beslutningene som tas.

Med vennlig hilsen Parat

Hans-Erik Skjæggerud  
Leder Parat

Odd Jenvin  
Spesialrådgiver