

Ansettelse av kirkeverge i nytt kirkelig fellesråd

KA får for tiden mange henvendelser om prosess og rettslige rammer knyttet til ansettelse av kirkeverge i nytt, sammenslått kirkelig fellesråd. Dette omtales i vår veileder (se kapittel 9), men vi har i tillegg valgt å gi en nærmere beskrivelse av prosessen som presiserer og utdyper veilederen.

Kirkevergestillingen er spesiell i en sammenslåing i den forstand at det nye fellesrådet ikke kan ha mer enn én øverste leder. Strategisk er det også viktig med rett leder på rett plass. Prosessen bør tas så snart som mulig dersom den ikke allerede er gjennomført. Det er viktig for alle, både ansatte og dagens ledere, å unngå usikkerhet om lederjobben fra 2020. Det kan også være en fordel om den som blir ansatt som kirkeverge i nytt fellesråd får være med og sette sitt preg på ny organisasjon før alle beslutninger er tatt.

I det følgende beskriver vi hvordan en slik prosess bør gjennomføres samt kriterier som bør være med i en vurdering av rettskrav for de som er kirkeverger fram til sammenslåing. Kirkelig fellesnemnd har et særlig ansvar for prosessen og beslutningen om ansettelse, forutsatt at dette er delegert fra dagens fellesråd. Dersom prosjektleder er aktuell for stillingen må vedkommende helt ut av saksbehandlingen frem til kirkevergespørsmålet er avklart.

Krav til prosess (vi forutsetter her at kirkelig fellesnemnd har fått de nødvendige fullmakter)

1. Kirkelig fellesnemnd, eventuelt et utvalg opprettet av kirkelig fellesnemnd, må utforme kvalifikasjonskrav for ny kirkevergestilling. Dette inkluderer formal- og realkompetanse, samt personlige egenskaper, herunder krav som nemnda ønsker å stille leder i en sammenslått virksomhet. Kravene må være saklige og ikke være laget for å passe til eventuelt å kvalifisere/diskvalifisere spesifikke personer.
2. Leder av kirkelig fellesnemnd og fellesrådsleder gjennomfører samtaler med alle kirkeverger. Hva ser disse for seg av arbeid i nytt fellesråd, ønsker de kirkevergestillingen, har de alternativt andre ønsker? Kirkevergene kan også spørres om de anser å ha rettskrav på stillingen, men uavhengig av svaret må fellesnemnda sørge for at en slik vurdering blir gjort.
3. Fellesnemnda vurderer om noen anses å ha rettskrav på stillingen ut ifra gitte momenter om både kvalifikasjoner og likhet til dagens stilling.
4. Dersom rettskrav: Vedkommende har rett på stillingen.
5. Dersom ikke rettskrav: Fellesnemnda står fritt til å utlyse stillingen, og må innplassere dagens kirkeverger på annet vis.

Innhold i en rettskrav-vurdering:

Rettskrav er ikke omtalt i lov- eller avtaleverk men legges likevel til grunn som en viktig vurdering ved ansettelse i lederstillinger ved en virksomhetsoverdragelse (se KS rapport om arbeidsrettslige vurderinger ved en kommunesammenslåing - www.ks.no/globalassets/blokker-til-hvert-fagomrade/arbeidsgiver/arbeidsgiverpolitikk/sluttrapport-verktoy-arbeidsrettslige-sporsmal-som-oppar-ved-kommunesammenslainger.pdf).

Kjernen i rettskrav-vurderingen er at dersom en nyopprettet stilling medfører en vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/bortfalt stilling, vil ikke arbeidsgiver stå fritt til å bytte ut vedkommende med en annen arbeidstaker. Dette følger av rettspraksis (ibid.). For å finne ut om dagens kirkeverger har rettskrav til stillingen som kirkeverge for det nye fellesrådet må fellesnemnda sørge for å få

kartlagt nåværende innhold, ansvar, omfang og krav til kompetanse og sammenligne dette med tilsvarende for den nye stillingen.

Aktuelle momenter å sammenligne med i gammel og eventuell ny stilling som kirkeverge:

- Antall innbyggere/medlemmer
- Antall ansatte
- Antall kirker
- Omlegging av struktur/ledernivåer
- Spesielle utfordringer geografisk eller ellers
- Tiltak, spesielle typer virksomhet eller annet i fellesrådet som krever en egen type kompetanse hos leder

Det bør legges særlig vekt på om vedkommende har personlige egenskaper eventuelt erfaring med å håndtere en sammenslåingsprosess som skal forene ulike kulturer og arbeidsmåter, og kanskje ansatte som er misfornøyde med sammenslåingen og de valgene som er gjort underveis.

En arbeidsgruppe nedsatt av fellesnemnda bør deretter lage en innstilling til fellesnemnda basert på en vurdering av likhet i stillinger, samt saklige kompetansekrav satt til stillingen.

Dersom rettskrav: Vedkommende må innplasseres på organisasjonskartet i denne stillingen.

Dersom ingen har rettskrav kan arbeidsgiver velge mellom å likevel tilby jobben til en av kirkevergene (eller en annen intern) som «annet passende arbeid», men dette kan ikke kreves. Normalt vil stillingen i disse tilfellene lyses ut eksternt.

Dersom flere har rettskrav kan arbeidsgiver velge mellom disse.

Ved uenigheter med arbeidsgiver om rettskrav-vurderingen: Kirkeverge/prosjektleder tar kontakt med sin fagforening, KA er fellesnemndas rådgiver.

Kontaktperson i KA angående rettskrav og prosess knyttet til ansettelse av kirkeverge:

Ingrid B. Tenfjord
Direktør arbeidsgiveravdelingen
Tlf.: 988 89 229
E-post: ingrid.tenfjord@ka.no