

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	24. juni 2021
----------------	------------------------	-------	---------------

Ansattes medbestemmelse i forbindelse med politiske vedtak om ny kirkelig organisering

Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen med tilleggsavtale på KA-sektoren, danner grunnlaget for de tilsattes medbestemmelse ved kirkelige omstillingsprosesser. Med bakgrunn i en situasjon der spørsmålet om ny kirkelig organisering er under drøfting og høring, har KA fått spørsmål om hvilke bestemmelser som etter avtaleverket regulerer de ulike tilsattes medbestemmelserettigheter. Det er særlig spørsmål knyttet til medbestemmelse inn mot politiske beslutninger som samtidig direkte og indirekte vil kunne påvirke mange ansatte.

Generelt

Medbestemmelserettigheter retter seg mot egen arbeidsgiver og de omstillingsprosesser egen arbeidsgiver iverksetter i den enkelte virksomhet. Tilsatte i kirkelig fellesråd vil dermed ha rett til medbestemmelse gjennom tillitsvalgtdordningen i Hovedavtalen (HA) i den grad det aktuelle fellesråd gjør vedtak om omstilling av virksomheten. Tilsvarende vil tilsatte i rettssubjektet Den norske kirke (rDnk) ha sine rettigheter knyttet til omstillinger av den virksomhet som hører inn under rDnk.

For vedtak i Kirkemøtet om endret oppgavefordeling mellom soknene og rDnk og deres respektive organer i medhold av ny trossamfunnslov § 12, vil verken tillitsvalgte i kirkelig fellesråd eller tillitsvalgte i rDnk ha medbestemmelserettigheter etter HA. Bakgrunnen for at fellesrådstillitsvalgte ikke har medbestemmelserettigheter er at vedtak fattet av Kirkemøtet ikke er besluttet av egen arbeidsgiver. Tillitsvalgte i rDnk vil heller ikke ha medbestemmelserettigheter, da denne type beslutninger anses å være politiske og HA fastsetter begrensninger i medbestemmelserordningene i slike saker. Det vises her til tilleggsavtalen til HA (som gjelder rettssubjektet Den norske kirke), § 9-3:

Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder Den norske kirkes samfunnsmessige og kirkepolitiske rolle. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og tillitsvalgte om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres spørsmålet av det respektive demokratisk valgte organ.

Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket.

Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de tilsattes arbeidssituasjon i vesentlig grad – og virksomheten forbereder uttalelse i saken – skal arbeidsgiver sørge for at de tillitsvalgte får anledning til å uttale seg.

Dersom kirkelige fellesråd på selvstendig grunnlag vedtar eller overlates ansvar for å vedta å etablere interkommunalt fellesråd, vil situasjonen gi medbestemmelse for tillitsvalgte i fellesrådene etter HA § 9-4 b.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	24. juni 2021
----------------	------------------------	-------	---------------

Skille mellom politisk demokrati og tillitsvalgtordning

Den over siterte bestemmelse i tilleggsavtalen til HA § 9-3 som gjelder rDnk, er utformet etter mønster fra Hovedavtalen i staten § 1 nr. 2 og § 5 nr. 1. Bestemmelsen tydeliggjør skillet mellom det politiske demokrati og tillitsvalgtordning/bedriftsdemokrati, og har som intensjon å bygge opp under den tillit folk skal ha til de demokratiske beslutninger som fattes av Stortinget og øvrige organer som utøver myndighet med basis i det representative demokrati. Tilleggsavtalens supplerende bestemmelse til HA § 9-3, viderefører den samme intensjon over på det kirkelige området.

Rettighetene etter Hovedavtalen og tilleggsavtalen skal derfor forstås og utøves slik at kirkelig ansatte gjennom tillitsvalgtordningene ikke skal gis større innflytelse på politiske beslutninger på Kirkemøtet enn det vanlige kirkemedlemmer har gjennom bruk av stemmeseddelen. De ansatte i kirken har alminnelig stemmerett i disse valgene og det er de valgte representanter på Kirkemøtet som alene er ansvarlige for å ta politiske beslutninger. Kirkelig ansatte har ikke rett på økt innflytelse over utfallet av denne type prosesser gjennom tillitsvalgtordningene. Det vises for øvrig til [informasjonsfilm fra staten som belyser intensjonene med gjeldende ordning](#).

Politiske beslutninger

KA legger dermed til grunn at i likhet med spørsmål som reguleres av Stortinget i lov, vil endringer i den av Kirkemøtet vedtatte kirkeordning generelt være å forstå som «politiske» på det kirkelige område. Dersom det oppstår uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og tillitsvalgte om hvorvidt en konkret beslutning er å anse som «politisk» eller ikke, avgjøres spørsmålet av «det respektive demokratisk valgte organ», jf. supplerende bestemmelse til hovedavtalen § 9-3.

Å bedrive politisk lobbyarbeid/påvirkning mot politiske organer, på individuelt grunnlag eller gjennom organiserte foreninger, er samtidig også utbredt inn mot Kirkemøtet/Kirkerådet. Det er ikke mulig for tillitsvalgte/hovedtillitsvalgte i Den norske kirkes virksomheter å påberope seg rett til innflytelse som lobbyist med basis i rettigheter ut fra Hovedavtalen.

Det er samtidig innarbeidet praksis at spørsmål knyttet til endringer i kirkelig lov og regelverk sendes på alminnelig høring og at arbeidstakerorganisasjonene på KA-sektoren er høringsinstanser. Dette er også situasjonen når Kirkerådet nylig har sendt forslaget til ny kirkelig organisering på høring.

Om prest og lek kirkelig tilsatt i kirkelige råd/møter

I menighetsrådet sitter soknepresten som fast medlem. Biskopen oppnevner i tillegg en geistlig representant til kirkelig fellesråd. Bispedømmerådene og Kirkerådet har en sammensetning der prester og leke kirkelige tilsatte har plass i disse organene i tillegg til biskopene og de av kirkens medlemmer valgte representanter. Begrunnelsen for at kirkelige organer har denne type representasjon, er ikke utledet av medbestemmelseshensyn/bedriftsdemokratiet. Representantene er derfor ikke «tillitsvalgte» etter hovedavtalen med de rettigheter og plikter som følger av dette. De inngår som ordinære medlemmer av de kirkelig råd og møter med samme rettigheter og plikter som øvrige demokratisk valgte representanter.

Bakgrunnen for denne ordningen er prinsippet om «embete og råd» som ble nedfelt i Den norske kirkes ordninger på 1980-tallet. Styringsansvaret i Den norske kirke ble her forstått som lagt til demokratisk valgte rådsorganer der også tjenesten med «Ord og sakrament» skal være

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	24. juni 2021
----------------	------------------------	-------	---------------

representert. Spørsmålet om øvrige kirkelig tilsattes plass i bispedømmerådene og Kirkemøtet ble etablert i samme tidsperiode og har vært begrunnet ut fra de respektive yrkesgrupperes kirkelige engasjement og faglige bidrag i til arbeidet i kirkelige møter og råd (Ot.prp. 74 1982-83).

Om gjennomføringen av politiske vedtak

Dersom det gjøres vedtak om endret kirkelig organisering, vil Kirkerådet ha ansvar for å sørge for at disse blir iverksatt. Selve gjennomføringen av en politisk beslutning er gjenstand for medbestemmelse for tillitsvalgte i rettssubjektet Den norske kirke med mindre «også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket» jf. tilleggsavtalen til HA § 9-3.

Uansett om en omstilling er et politisk spørsmål eller ikke, plikter hver enkelt arbeidsgiver å gi de tillitsvalgte informasjon om evt. endringer så tidlig som mulig. Arbeidsgiver skal sørge for at den enkelte arbeidstaker, og de tillitsvalgte skal ha den informasjon, medvirkning og opplæring osv. som er nødvendig for at kravet om fullt forsvarlig arbeidsmiljø er ivarettatt i virksomheten, jf. aml. § 4-2 (3).

I omstillingsprosesser vil arbeidsmiljøet ofte bli påvirket, og må derfor vies ekstra oppmerksomhet. Det gjelder også i en situasjon der mulige endringer er under debatt som for eksempel nå ved høringen om mulig fremtidig ny organisering. Arbeidsgiver har ansvar for gode rutiner mht. kartlegging av arbeidsmiljø og individuell oppfølging også før omstilling er vedtatt. Det vil også ofte være hensiktsmessig for leder å samarbeide nært med tillitsvalgte og verneombudene i slike prosesser. Ettersom det på alle lokalkirkelige arbeidsplasser er to arbeidsgivere, skjerpes også kravene til felles og samordnet innsats for å sikre alle arbeidstakere et forsvarlig arbeidsmiljø i tråd med aml. § 2-2.

Avsluttende oppfordring

KA vil tilrå at det i forbindelse med behandling av denne type politiske spørsmål som samtidig vil kunne berøre de ulike kirkelige tilsattes framtidig arbeidsvilkår og arbeidssituasjon, utvises betydelig aktsomhet knyttet til de problemstillinger som dette rundskrivet omtaler. Det er vesentlig både for å bygge opp under tilliten til og respekten for det kirkelige demokrati og for å sikre et tillitsfullt og godt samarbeid mellom kirkelige arbeidsgivere og deres tilsatte både lokalt og nasjonalt/regionalt og sørge for likebehandling av alle tilsatte.

Denne aktsomhet påhviler særlig de demokratisk valgte organer nasjonalt og regionalt som skal fatte helhetskirkelige politiske beslutninger med vidtrekkende betydning for alle kirkelige virksomheter/tilsatte og samtidig ivareta hensynet til egne tilsatte.

(sign)
Marit Halvorsen Hougsnæs
adm.dir.

(sign)
Ingrid B. Tenfjord
direktør

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	24. juni 2021
----------------	------------------------	-------	---------------

Vedlegg – tekstutdrag fra lov og avtaleverk:

Arbeidsmiljøloven § 4-2 (3):

Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Hovedavtalen KA § 7-1:

§ 7-1 Formål

Formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, med bestemmelse og medansvar skal utvikle og opprettholde et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for et godt arbeidsmiljø at samarbeidet mellom virksomheten og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.

§ 7-3 Former for medbestemmelse

Medbestemmelse etter denne avtale utøves gjennom ordningen med tillitsvalgte, og ved representasjon i lovbestemte utvalg, og andre utvalg hvor det fattes vedtak av vesentlig betydning for de tilsatte.

Arbeidstakerne skal som hovedregel også være representert i ad hoc-utvalg o.l. som utreder administrative spørsmål.

Hovedavtalen på KA-sektoren har en tilleggsavtale som kun gjelder for rettssubjektet Den norske kirke. Utvalgte bestemmelser i denne avtalen lyder slik:

Tillegg til hovedavtalen § 7-1

Formålet med tilleggsavtalen er å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom arbeidstaker og arbeidsgiver på alle nivåer i det nye rettssubjektet og:
(...)

- *Legge til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstaker reell innflytelse over egne arbeidsmetoder og egen arbeidssituasjon*
- *Sikre tillitsvalgte så tidlig som mulig involvering og reell medbestemmelse ved omorganisering, omstilling og effektivisering*

Supplerende bestemmelse til Hovedavtalen § 7-3

Medbestemmelse skal også utøves der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, interimsorganisasjoner eller lignende i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. Dersom det oppstår forhold som etter Hovedavtalen forutsetter informasjon, drøfting eller forhandling skal dette skje fortløpende mellom partene uten å forsinke prosessen.

Erstatning for Hovedavtalen § 9-4*I Informasjon*

1. Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen, informasjon om de saker som er nevnt i denne bestemmelsen.

Arbeidsgiver plikter videre raskt å gi de tillitsvalgte informasjon når det er truffet beslutninger som nevnt i supplerende bestemmelse til § 9-3, når disse får innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon.

I tillegg skal de tillitsvalgte ha informasjon om:

- a) virksomhetens regnskap og økonomi
- b) vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de tilsatte
- c) hvem som tilsettes og hvem som slutter.

2. Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under administrasjonens behandling av sakene, slik at de tilsattes muligheter til medbestemmelse blir reell i de forskjellige faser av behandlingen.

(...)

5. Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de tilsatte, f.eks. i forbindelse med rasjonalisering, organisasjonsendringer mv, har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle tilsatte blir særlig godt orientert. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte.

II Drøftinger

1. Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som er nevnt nedenfor opp til drøfting med de tillitsvalgte. De tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene:

(...)

j) interne organisasjonsendringer der følgende tre vilkår er oppfylt samtidig:

- Organisasjonskartet endres.
- Endringen er ment å vare over seks måneder.
- Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr.

Samarbeidet om interne organisasjonsendringer kan skje i partssammensatte arbeidsgrupper.

Supplerende bestemmelse til Hovedavtalen § 9-3:

Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder Den norske kirkes samfunnsmessige og kirkepolitiske rolle. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og tillitsvalgte om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres spørsmålet av det respektive demokratisk valgte organ.

Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket.

Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de tilsattes arbeidssituasjon i vesentlig grad – og virksomheten forbereder uttalelse i saken – skal arbeidsgiver sørge for at de tillitsvalgte får anledning til å uttale seg.