



**Referanser:** AGU 38/20; AGU 05/21; AGU 13/21; KR 34/21

**Arkivsak:** 21/00231-17

## **Delegasjon av myndighet knyttet til fortsatt tilsetting av biskoper etter fylte 70 år**

### **Sammendrag**

Innenfor dagens rammer har det ikke vært mulig å ha fast arbeid i rettssubjektet Den norske kirke etter fylte 70 år. Hovedregelen er at den alminnelige aldersgrense er 70 år, og at arbeidstakeren plikter å fratrukke seg ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er nådd.

Det har vært jobbet med å kartlegge konsekvensene av at arbeidstakere jobber etter fylte 70 år, og finne kompensierende tiltak og nødvendige tilpasninger i avtaleverk for å kunne legge til rette for arbeid etter fylte 70 år.

Arbeidsgiverutvalget (AGU) har vedtatt at det er ønskelig å legge til rette for arbeid etter fylte 70 år. Dersom dette skal kunne være en realitet må bispedømmeråd treffe vedtak for sitt bispedømme, og Kirkerådet må treffe et delegasjonsvedtak for å kunne forlenge tilsetningsforholdet til biskop.

Kirkerådet behandlet saken om delegasjon til preses til å forlenge tilsetningsforholdet for biskop etter fylte 70 år i Sak KR 34/21. Kirkerådet sendte saken tilbake til AGU til fornyet behandling. Debatten viste også at det var uklarhet rundt ansvars- og rollefordelingen mellom AGU og Kirkerådet.

AGU behandlet saken i møte 14. april som Sak AGU 13/21. AGU vedtok at det er ønskelig å kunne videreføre arbeidsforhold for biskoper til 72 år, og ba om at det ble lagt frem forslag til Kirkerådet om delegasjon til preses for gjennomføring av dette. AGU ønsket også at forholdet mellom Kirkerådet og AGU blir utredet.

## Forslag til vedtak

1. Kirkerådet gir preses i Bispemøtet fullmakt til å tilby forlengelse av arbeidsforholdet til biskop etter fylte 70 år, frem til maksimalt fylte 72 år. Kirkerådets direktør fremmer en enkel innstilling om saken til Preses, som konsulterer Kirkerådets leder før slik avtale tilbys.
2. Kirkerådet ber om at forholdet mellom AGU og Kirkerådet utredes til Kirkerådets septembermøte, med mulighet til å fremme forslag til endringer i AGUs mandat til Kirkemøtet i november.

## Saksorientering

### Bakgrunn

Kirkerådet er tilsettingsmyndighet for biskoper, og har i utgangspunktet mulighet til å forlenge en arbeidsavtale ut over 70 år. Dersom det er ønskelig å kunne bruke en slik ordning, må det i praksis fremmes en sak for Kirkerådet som gir en delegasjon til preses som på Kirkerådets vegne avtaler å forlenge arbeidsforholdet. Sak om å delegerer myndighet til preses for videre tilsetting av biskop etter fylte 70 år ble behandlet av Kirkerådet i Sak KR 34/21. Et høringssammendrag fulgte som vedlegg til saken.

Kirkerådet traff følgende vedtak:

1. Kirkerådet ber AGU behandle saken på nytt på bakgrunn av høringen og samtalen i rådet
  2. Kirkerådet ønsker på et senere tidspunkt å få til behandling en egen sak om livsfasepolitikk
- Enstemmig vedtatt.*

AGU behandlet saken på nytt som Sak AGU 13/21, og traff følgende vedtak:

1. AGU ønsker en ordning med mulighet for fortsatt tilsetting av biskoper fra fylte 70 år frem til 72 år.
2. AGU ber om at det på nytt fremmes en sak for Kirkerådet som delegerer tilsettingsmyndighetens mulighet til å forlenge arbeidsforhold for biskoper til preses.
3. AGU ber om at forholdet mellom AGU og Kirkerådet utredes.

*Enstemmig*

I tillegg til høringssammendraget som var lagt ved Kirkerådssaken i mars, ligger alle høringssvar til spørsmålet om å tilby fortsatt tilsetting etter fylte 70 år på kirken.no under «aktuelle høringer».

Det har tidligere vært oppe at staten vurderte å øke aldersgrensen i aldersgrenseloven til 72 år. Regjeringen fremmet etter påske et forslag om å heve de ulike særaldersgrensene, men foreslo ikke å heve den generelle aldersgrensen til 72 år.

Det er laget et forslag til saksfremstilling til bispedømmene, som de kan bruke dersom de ønsker å tilby fortsatt arbeidsforhold for prester og proster etter fylt 70 år. Dette vil bli distribuert til bispedømmene.

## **Organisering av arbeidsgiverfunksjonen**

Arbeidsgiverfunksjonene i rettssubjektet Dnk er regulert av Kirkemøtet, og spredd på ulike organer. Tilsettingsmyndighet og oppsigelse, daglig ledelse/arbeidsgivers styringsrett, avtaleforhandlinger og tariffspørsmål, ansvar for informasjon og medbestemmelse, HMS-ansvaret, økonomiansvar, samt overordnet arbeidsgiverpolitikk er ulike deler av arbeidsgiverfunksjonen. Disse funksjonene er gjennom en rekke vedtak og reglementer fra Kirkemøtet delegert til mange ulike organer og roller.

Mandat for arbeidsgiverutvalget ble behandlet av Kirkemøtet i sak KM 19/16, fulgt opp av Kirkerådet i sak KR 24/16, og endelig mandat for AGU ble gitt av Kirkemøtet i sak KM 09/17.

I vedtaket i sak KM 09/17 som fastsatte mandat for AGU går det bl.a. frem:

### **1. Formål**

Formålet med Arbeidsgjevarutvalet er å oppfylle det utøvande arbeidsgjevaransvar som er lagt til Kyrkjerådet ved å vidareføre og ivareta overordna, prinsipielle, tariffrettslege og politiske arbeidsgjevarfunksjonar.

### **2. Oppdrag/oppgåver**

- a) Arbeidsgjevarutvalet fastset overordna arbeidsgjevarpolitiske føringar som er lagt til Kyrkjerådet.
- b) Arbeidsgjevarutvalet fastset overordna løns- og personalpolitiske retningsliner.
- c) Arbeidsgjevarutvalet initierer og gjev innspel til saker om endring av arbeidsgjevarrelatert regelverk for Den norske kyrkja.
- d) Arbeidsgjevarutvalet uttaler seg om eller tek stilling til tariffrelaterte og tariffrettslege spørsmål.
- e) Arbeidsgjevarutvalet forvaltar medlemskapen i KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter.
- f) Arbeidsgjevarutvalet godkjenner framlagt forhandlingsresultat (uravrøysting). I saker der forhandlingsresultatet overgår Kyrkjerådet sine budsjetttrammer, må sak vedkomande økonomiske konsekvensar leggjast fram for Kyrkjerådet for budsjettrevisjon.

Mandatet for AGU regulerer også sammensetningen av utvalget. Disse arbeidsgiverfunksjonene er altså en direkte delegasjon fra Kirkemøtet til AGU. Rådets størrelse, sjelden møtefrekvens og sammensetning med arbeidstakere var grunnlag for denne reguleringen. Endringer i disse oppgavene må legges frem for Kirkemøtet til avgjørelse. Kirkerådets vedtak i Sak KR 34/21, hvor rådet ba om at livsfasepolitikk ble lagt frem for rådet, er sammen med arbeidsgiverpolitikk og andre overordnede saker eksempler på saksområder som tidligere har vært vurdert å falle inn under mandatet for AGU pkt 2 a.

Dersom Kirkerådet ønsker å vedta arbeidsgiverpolitiske saker vil dette i utgangspunktet også kunne gå ut over medbestemmelse slik dette har vært

praktisert, fordi det ikke er medbestemmelse på politiske saker. Arbeidsgiverpolitikk, livsfasepolitikk og andre overordnede retningslinjer har tradisjonelt vært behandlet i kontaktmøtet og det har ofte vært partssammensatte arbeidsgrupper som har arbeidet frem saksforslagene. Denne medbestemmelsen har vært vurdert som hensiktsmessig og god for resultatet i slike saker. Dersom Kirkerådet ønsker å vedta slike saker bør det vurderes å arbeide inn igjen en hensiktsmessig medbestemmelse, slik at tillitsvalgte ikke bare kommer inn ved gjennomføring av politikken.

Organiseringen av arbeidsgiverfunksjoner vil bli videre beskrevet og utredet til Kirkerådets møte i september, slik at eventuelle ønsker om endringer i Kirkemøtets regulering av dette kan fremmes for Kirkemøtet i november.

## **Om ordning med arbeid etter fylte 70 år**

### ***1. Det rettslige grunnlaget***

Ansatte i rettssubjektet Den norske kirke er omfattet av Lov om aldersgrense for offentlige tjenestemenn m.fl. fordi vi er innlemmet i Statens pensjonskasse (SPK), jf § 1:

«Denne lov gjelder for den som har stilling som er eller blir innlemmet i Statens pensjonskasse, ...».

I § 2 fastsettes den alminnelige aldersgrense til 70 år. § 2, 4. ledd fastslår at den som går inn under loven, plikter å fratruke ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd. Denne kombinasjonen av 70 år og fratreden har vært praktisert lenge, og er etablert i staten i tiden før 2017, og deretter videreført. Regelverk og ordninger i SPK hviler på dette systemet.

Arbeidsmiljølovens 70-årsgrense ble i 2015 hevet fra 70 – 72 år. Det innebærer at arbeidstakernes stillingsvern varer til fylte 72 år, og det kreves saklig grunn fra arbeidsgiver for oppsigelse frem til fylte 72 år. Medlemmer i SPK er likevel ikke omfattet av endringen i arbeidsmiljøloven, fordi bestemmelsene i Lov om aldersgrense for offentlige tjenestemenn går foran.

Fra aldersgrenselovens § 3 fremgår det at tilsettingsmyndigheten kan treffe bestemmelse om at en tjenestemann skal kunne fortsette i tjenesten utover den aldersgrense som gjelder for stillingen, når tjenestemannen fremdeles fyller de krav som stillingen forutsetter. Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, senere ett år om gangen, i alt ikke ut over fem år. Dette innebærer at stillingsvernet opphører ved fylte 70 år, og arbeidsgiver trenger ikke bevise saklig grunn for oppsigelse. Samtidig kan arbeidsgiver ensidig tilby arbeidsavtaler. Det er vurdert som hensiktsmessig å kunne tilby dette for ett år av gangen, selv om loven gir adgang til å inngå toårskontrakt første gang, og deretter for ett år av gangen. Uansett er det ikke mulig etter fylte 75 år.

Kirkerådet har til vurdering å gi fullmakt til preses til å forlenge arbeidsforholdet for biskoper. Etter behandlingen i AGU anbefaler utvalget at dette skal kunne gjelde fra 70 til 72 år, men ikke ut over det.

### ***2. Innholdet i en ordning***

Ordningen gjelder for Den norske kirke (rettssubjektet). Arbeidsgiverutvalget har truffet bestemmelse om at ansatte kan fortsette utover aldersgrensen på 70 år på visse vilkår. Det er ingen individuell rettighet knyttet til å kunne fortsette etter fylte 70 år. Det er arbeidsgiver som eventuelt tilbyr den enkelte å fortsette arbeidsforholdet. Dette er ikke til hinder for at den enkelte kan gi til kjenne et ønske om å fortsette.

En avtale om arbeid ut over 70 år må følge direkte i forlengelse av ordinær arbeidsavtale. I utgangspunktet blir det lagt til grunn at lønnsavtale videreføres uten nye tillegg.

#### *Sykepengerrettigheter*

HTA § 8.1 avgrensner arbeidsgivers plikt til å forskuttere lønn under sykefravær og foreldrepenger til den tiden arbeidstakeren har rett til slike ytelser. Ansatte vil ikke ha sykepengerrettigheter etter folketrygdloven. Ved sykdom utover egenmelding (se neste avsnitt) vil det derfor ikke bli utbetalt lønn. Hvis vedkommende ikke kommer tilbake i stilling vil for mye utbetalt lønn bli avregnet i sluttoppgjøret.

Dette utgjør en risiko for arbeidstakeren, som må vurderes inn i helheten i en ny ettårig arbeidsavtale etter fylte 70 år.

#### *Egenmelding*

Ansatte over 70 år gis anledning til å bruke egenmelding på linje med øvrige ansatte. Kvoten gis forholdsmessig, dvs ved arbeidsavtale for 6 måneder gis det 12 dager, 18 dager ved 9 måneder osv. Saldo for bruk av egenmelding nullstilles ved overgang fra ordinær arbeidsavtale til avtale etter fylte 70 år.

#### *Seniordager m.m.*

Hovedregelen vil være at de ordninger som gjelder for ansatte under 70 år også gjelder for de over 70 år. Hvis arbeidsavtalen gjelder for deler av året blir det en forholdsmessig kvote. Dette gjelder for eksempel for seniordager og Nord-Norge uka. Arbeid utover 70 år gir ikke grunnlag for ytterligere utvidet kvote.

#### *Konsekvenser for pensjonsutbetaling*

Tilsettingsforhold etter fylte 70 år kan også ha konsekvenser for pensjonsutbetalingen til den enkelte. Det må derfor sikres at den enkelte er kjent med informasjonen på bl.a. spk.no om dette. Bekreftelse på at arbeidstaker er informert om konsekvensene for pensjon, formaliseres gjennom arbeidsavtalen.

#### *Arbeidsavtale - avtalelengde*

Ved arbeid etter 70 år inngås ny arbeidsavtale. Avtalen kan inngås for inntil ett år og kan senere forlenges en gang med inntil ett år, til og med den måneden den ansatte fyller 72 år.

Det vil bli utarbeidet en egen mal for arbeidsavtaler som synliggjør hvilke vilkår som gjelder.

#### *Avslutning av arbeidsavtalen*

I avtaleperioden gjelder 3 måneders gjensidig oppsigelse.

## **Økonomiske/administrative konsekvenser**

Administrativt er dette ikke en omfattende endring. En enkel innstilling, en samtale og utfylling av ett skjema årlig er alt som skal til hvis alle er enige om videreføring av arbeidsforholdet for en biskop etter fylte 70 år og frem til maksimalt 72 år.

Økonomisk er vil det være faktorer som trekker begge veier. Det er ikke ansiennitetsstiger for biskoper, men gjennomgående vil biskoper som er 70 år ha høyere årslønn enn nytilsatte biskoper.

På den annen side utsetter man tid- og kostnads-krevende rekrutteringsprosesser, og det vil kunne gi mer optimal bruk av arbeidskraften. Pensjonskostnadene for arbeidsgiver reduseres med ganske store beløp for hvert år en arbeidstaker står i stilling og ikke tar ut pensjon. Mest i AFP-perioden fra 62-67 år, men også etter det.