

Notat – Kirkerådets vurderinger av spørsmålet om reservasjon mot gjeldende tariffavtaler eller ikke ved virksomhetsoverdragelsen

Arbeidsmiljøloven § 16-2 nr. 2 innebærer at arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelsen kan velge å videreføre gjeldende tariffavtaler til nytt virksomhetsområde eller reservere seg. Kirkerådets vurdering av hvilket alternativ som skal velges, har vært krevende. Den endelige beslutningen hviler på følgende forhold:

1. Hensynet til ansatte og trygghet under omstilling
2. Behovet for å bidra til en oversiktlig og forutsigbar tariffsituasjon
3. Ny arbeidsgivers ønske om å skaffe seg så optimale verktøy som mulig for å bli en god arbeidsgiver.

AGU traff 8. juni følgende vedtak:

1. *Rettssubjektet Den norske kirke erklærer seg fra 01.01.2017 ubundet av statlige tariffavtaler i medhold av arbeidsmiljøloven § 16—2 nr. 2.*
2. *Kirkerådet legger Kirkemøtets prinsipp om trygghet under omstilling til grunn, og har derfor ikke til intensjon at det blir gjort større materielle endringer i tariffavtalene. Kirkerådet ber KA igangsette og gjennomføre forhandlinger av nødvendige avtaler for perioden fram til neste hovedtariffoppgjør.*

Umiddelbart kan beslutning om videreføring av statlige tariffavtaler ved virksomhetsoverdragelsen synes å hensynte ansatte. Det kan medføre mindre uro blant de tilsatte ettersom de kollektive rettigheter vil forbli uendret. Dette har vært tydelig fremført av arbeidstakerorganisasjonene.

I arbeidet med dette spørsmålet har Kirkerådet sett at trygghet under omstilling også handler om tydelig avklarte partsforhold, klare tvisteløsningsmekanismer og avklart rekkevidde av lover som gjelder på statlig sektor, f eks f eks. lov om aldersgrense for offentlige tjenestemenn. Uansett valg er det klart at ingen som omfattes av virksomhetsoverdragelsen mister jobben eller taper individuelle rettigheter som gjaldt ved virksomhetsoverdragelsen. Pensjonsforhold frem til 2020 ligger fast gjennom lovregulering.

Kirkerådet har lagt vekt på følgende forhold:

- Det er ingen kjente tilfeller hvor noen virksomhet har gått inn eller ut av staten uten at mottakende arbeidsgiver har erklært seg ubundet av gjeldende tariffavtaler.
- I tilfelle videreføring av tariffavtaler må Kirkerådet forvalte sitt ansvar som part på egen hånd. Formelle bidrag fra arbeidsgiverorganisasjon, statlige aktører eller andre som tidligere har gjennomgått en virksomhetsoverdragelse fra staten vil være uklare og usikre.
- Det er rettslig uklart om statens Hovedavtale lar seg overføre ut av staten.
- Det er rettslig uklart om det er mulig med delvis reservasjon av tariffavtalene.
- Kirkerådet må håndtere en uklar partsrelasjon i de statlige avtalene og selv forvalte og føre sentrale forhandlinger (2017).
- Kirkerådet må forhandle om tariffavtaler med ulik utløpstid.
- Kirkerådet må håndtere tvistesporsmål der det vil være uklart hvilken lov tvister skal løses etter (bl.a. arbeidstvist- eller tjenestetvistlov)
- Kirkerådet finner det også uklart om KM 10/16 kan etterleves (om innmelding i arbeidsgiverorganisasjon og overdra partsansvar) uten at Kirkerådet først erklærer seg ubundet av statlige tariffavtaler.

På generelt grunnlag mener Kirkerådet at reservasjon mot statlige tariffavtaler i kombinasjon med tilpasningsavklaringer vil gi det beste avtalerettslige resultat ved og etter virksomhetsoverdragelsen. Tidligere praksis kan gi veiledning, sentral arbeidsgiverorganisasjon vil bistå aktivt, partsforholdene er klare og innmelding i og overdragelse av partsansvar til KA kan iverksettes samtidig med virksomhetsoverdragelsen i tråd med Kirkemøtets vedtak, lovvalgsspørsmålet vil være klart (arbeidstvistloven, ikke tjenestetvistloven, vil gjelde) og Kirkerådets identitet som ny, utøvende og ansvarlig arbeidsgiver blir styrket. Kirkerådet fastholder sin intensjon om at det ikke blir gjort større materielle endringer ved forhandlingene mellom KA og tjenestemannsorganisasjonene.