



Presteforeningen

Hovedavtale

for

**KA – rettssubjektet Den norske
kirke**

1.1.2017-31.12.2017

Sammenstilling av HA KA og Tilleggsavtalen 3.1.2017 for rettssubjektet Den norske kirke, uten opphevet tekst

Kilder: <http://www.ka.no/static/article/1159331> og Tilleggsavtale til hovedavtalen

- Sort tekst er HA som ikke endres av tilleggsavtalen
- Farget tekst i ramme er tilleggsavtalens bestemmelser for rettssubjektet Den norske kirke

Presteforeningens sekretariat, Arbeidslivsavdelingen, 13.2.2017

Hovedavtalen for KAs tariffområde 1.1.2014 – 31.12.2017 med veiledning

HA 2014-2017 publiseres her i sin helhet*. Man finner fram i teksten ved å klikke seg til ønsket sted via innholdsfortegnelsen under, eller ved å bla seg nedover i dokumentet. Komplette avtaler med vedlegg finnes også i papirutgave.

Supplerende til forord

Partene har i forbindelse med etableringen av rettssubjektet Den norske kirke inngått en tilleggsavtale til KAs Hovedavtale gjeldende for perioden 01.01.2017-31.12.2017. Formålet med tilleggsavtalen er å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom arbeidstaker og arbeidsgiver på alle nivåer i det nye rettssubjektet.

**Redaksjonell bemerkning: I denne sammenstillingen er opphevet tekst utelatt.*

Del A – Regler som supplerer lov om arbeidstvister

§ 1 **Partsforhold og definisjoner**

[§ 1-1 Hovedavtalen](#)

[§ 1-2 Hovedtariffavtalen](#)

[§ 1-3 Sentrale særavtaler](#)

[§ 1-4 Lokale særavtaler](#)

§ 2 **Virkeområde og varighet**

[§ 2-1 Virkeområde](#)

[§ 2-2 Varighet](#)

§ 3 **Forhandlingsrett/-plikt**

[§ 3-1 Forhandlinger om sentrale særavtaler](#)

[§ 3-2 Forhandlinger om lokale særavtaler](#)

[§ 3-3 Lokale forhandlinger](#)

§ 4 **Tvistnemnder**

[§ 4-1 Sentral nemnd](#)

[§ 4-2 Lokal nemnd](#)

[§ 4-3 Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 og 4.2, og kapittel 5, pkt 5.2 – Anke](#)

§ 5 **Rettstvister**

§ 6 **Interesstvister og sympatiaksjoner**

[§ 6-1 Kollektiv oppsigelse](#)

[§ 6-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner](#)

[§ 6-3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon](#)

[§ 6-4 Utbetaling av ny lønn etter arbeidsnedleggelse](#)

[§ 6-5 Sympatiaksjoner](#)

§ 1 Partsforhold og definisjoner

§ 1-1 Hovedavtalen

Hovedavtalen gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Hovedavtalen forutsetter at det opprettes Hovedtariffavtale mellom partene.

§ 1-2 Hovedtariffavtalen

Hovedtariffavtalen gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

§ 1-3 Sentrale særavtaler

Sentrale særavtaler gjelder mellom KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Forhandlinger om sentrale særavtaler gjennomføres uavhengig av forhandlinger om Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen.

KA skal varsle de forhandlingsberettigede organisasjoner, dersom en arbeidstakerorganisasjon krever forhandlinger om ny/ending av sentral særavtale.

§ 1-4 Lokale særavtaler

Lokale særavtaler gjelder innen vedkommende virksomhet mellom virksomheten og arbeidstakerorganisasjonenes lokale ledd.

§ 2 Virkeområde og varighet

§ 2-1 Virkeområde

Avtalen gjelder for de virksomheter/organisasjoner som er medlem av KAs arbeidsgivervirksomhet.

Hovedavtalen Del A inngår som kapittel 0 i Hovedtariffavtalen.

§ 2-2 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.01.2014 – 31.12.2017.

Hvis Hovedavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

§ 3 Forhandlingsrett/-plikt

Partene har en gjensidig rett og plikt til å forhandle om opprettelse og fornyelse eller reguleringer i avtaler nevnt i § 1-1 til 1-4.

§ 3-1 Forhandlinger om sentrale særavtaler

KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjon har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av sentral særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Sentral særavtale binder partene inntil de lovlig er sagt opp.

Sentral særavtale som er lovlig sagt opp og ikke reforhandlet faller bort.

§ 3-2 Forhandlinger om lokale særavtaler

Den enkelte virksomhet og en arbeidstakerorganisasjons lokale ledd har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for å oppta forhandlinger om inngåelse av lokal særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Lokal særavtale kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig.

Lokal særavtale binder partene inntil den lovlige er sagt opp.

Lokal særavtale som lovlige er sagt opp og ikke reforhandlet faller bort.

§ 3-3 Lokale forhandlinger

At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem i virksomheten, utelater ikke vedkommendes adgang til å la seg representere ved forhandlinger.

§ 4 Tvistenemnder

§ 4-1 Sentral nemnd

Når forhandlinger om sentral særavtale (§ 1-3) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke med mindre partene blir enige om noe annet.

Hver av partene kan deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale.

Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid.

Nemnda sammensettes slik:

1 nøytral leder

1 representant fra KA

1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon.

§ 4-2 Lokal nemnd

Når forhandlinger om lokal særavtale (§ 1-4) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen én uke med mindre partene blir enige om noe annet.

Dersom en av de sentrale parter godkjenner bruk av nemnd, kan hver av de lokale parter bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

1 nøytral leder

1 representant fra arbeidsgiver

1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd.

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Kretsmeklingsmannen.

Supplerende bestemmelser til § 4-2, tredje ledd:

Nemnda sammensettes slik ved tvist om inngåelse av lokal tilpasningsavtale (interessesvist), jf. HA § 7-4:

1 nøytral leder

Inntil 4 representanter fra arbeidsgiver med til sammen fire stemmer.

Inntil 4 representanter fra angjeldende arbeidstakerorganisasjoners lokale ledd* med til sammen fire stemmer. Stemmeantallet til partsrepresentantene er uavhengig av hvor mange som møter.

Blir ikke partene enige om hvem som skal være leder, oppnevnes vedkommende av Arbeidsrettens formann.

*Representantene i nemnda fra arbeidstakersiden må være ansatt i virksomheten. Representanter fra arbeidsgiversiden må enten være ansatt i virksomheten eller være valgt medlem av Kirkerådet/AGU.

§ 4-3 Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 og 4.2, og kapittel 5, pkt 5.2 – Anke

Ved lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.1 og 4.2 og kapittel 5 pkt. 5.2 gjelder følgende bestemmelser:

Dersom det ikke oppnås enighet om lønnplasseringene etter organisatorisk behandling, eller valg av type voldgift, kan vedkommende forhandlingsberettigede organisasjon sentralt bringe tvisten inn for et sentralt ankeutvalg som treffer avgjørelse med bindende virkning.

Det sentrale ankeutvalg består av 3 medlemmer sammensatt slik:

Leder oppnevnt av Riksmeklingsmannen

1 representant fra KA

1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

§ 5 Rettstvister

§ 5-1 Tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal søkes løst ved lokale forhandlinger.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at en av partene skriftlig har framsatt krav om det. Forhandlingsmøtet skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oppnås det ikke enighet etter foranstående punkt, kan forhandlingene fortsette lokalt med bistand fra KA og angjeldende arbeidstakerorganisasjon dersom de sentrale tariffparter blir enige om det. Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 5-2 Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter foranstående punkt, bringes tvisten inn for KA og angjeldende arbeidstakerorganisasjon. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av lokal særavtale.

Tidspunkt for forhandlingsmøte skal avtales innen 14 dager etter at det er framsatt skriftlig krav om det. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen én måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Før en tvist bringes inn for arbeidsretten, bør det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 45 (4).

§ 6 Interessstvister og sympatiaksjoner

§ 6-1 Kollektiv oppsigelse

a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende Hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven §§ 15 og 16.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.

b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven § 25. Varselet skal gis innenfor kontortid.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist.

c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal presenteres den lokale arbeidsgiver/den lokale arbeidstakerorganisasjon minst fire dager før plassfratredelsen. Varselet skal gis innenfor virksomhetens kontortid til arbeidsgivers utpekte representant.

Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av organisasjonene sentralt.

§ 6-2 Arbeidstakere som unntas fra streik og dispensasjoner

a) Øverste leder i virksomheten tas ikke ut i streik. Øverste leder av personalfunksjonen tas som hovedregel ikke ut i streik. Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter organisasjonene seg til snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive forbund, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

b) Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

§ 6-3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og tilsettingsvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

§ 6-4 Utbetaling av ny lønn etter arbeidsnedleggelse

Før ny lønn utbetales, skal arbeidsgiveren og de tillitsvalgte drøfte og avklare hvilke arbeidstakere som skal utbetales ny lønn i forhold til aktuelle virkningstidspunkt(er). Formålet med slike drøftinger er å sikre at det til enhver tid utbetales riktig lønn.

§ 6-5 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom KA og vedkommende organisasjon(er). Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon, skal være som bestemt i § 6-1.

Del B – Samarbeid og medbestemmelse

§ 7 Formål, samarbeid og medbestemmelse

§ 7-1 Formål

§ 7-2 Samarbeid

§ 7-3 Former for medbestemmelse

§ 7-4 Tilpasning av avtalen

§ 7-5 Evaluering

§ 8 Definisjoner

§ 8-1 Virksomhet

§ 8-2 Arbeidsgiver

§ 8-3 Arbeidstakerrepresentant

§ 8-4 Arbeidstakerorganisasjon

§ 8-5 Tillitsvalgt

§ 8-6 Fellestillitsvalgt

§ 8-7 Områdetillitsvalgt

§ 8-8 Hovedtillitsvalgt

§ 8-9 Utvalg av tillitsvalgte

§ 8-10 Informasjon

§ 9 De tillitsvalgtes og arbeidsgivers gjensidige rettigheter og plikter

§ 9-1 Innledning

§ 9-2 Tillitsvalgtordningen

§ 9-3 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

§ 9-4 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte

§ 9-5 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid

§ 9-6 Lønn

§ 9-7 Reiseutgifter

§ 9-8 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

§ 9-9 Utvalg av tillitsvalgte

§ 9-10 Rett til permisjon

§ 10 Administrasjonsutvalg og tilsetting

§ 10-1 Administrasjonsutvalg/partssammensatt utvalg

§ 10-2 Tilsetting

§ 11 Arbeidsmiljø

§ 11-1 Arbeidsmiljøutvalg

§ 11-2 Arbeidsmiljøgruppe

§ 11-3 Flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass

§ 7 Formål, samarbeid og medbestemmelse

§ 7-1 Formål

Formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse 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.

Supplerende bestemmelse til § 7 -1

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

- Supplere Hovedavtalens bestemmelser om medbestemmelse på alle nivåer i en landsdekkende virksomhet
- Være et redskap for å videreutvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø
- Bidra til at de ansattes erfaring, kompetanse og innsikt kommer kirken og dens oppdrag til gode
- Sikre at partene i virksomheten møtes som likeverdige
- Sikre at partene møter med representanter som har beslutningskompetanse og nødvendige fullmakter, samt viser vilje til å finne løsninger og har respekt for hverandres ulike roller og interesser
- Fremme et inkluderende og likestilt arbeidsliv
- 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

§ 7-2 Samarbeid

De tillitsvalgte er representanter for vedkommende organisasjoners medlemmer. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et effektivt tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte må få forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale.

Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset virksomhetens organisering. Medbestemmelsesretten innebærer medvirkning i virksomhetens planarbeid og deltakelse i virksomhetens utviklingsprosesser, på det nivået og i de organene det foregår.

Partene er enige om å søke å unngå dobbeltbehandling av saker, og det tilstrebes gjennomgående representasjon i utvalgene.

§ 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.

Supplerende bestemmelse til § 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.

§ 7-4 Tilpasning av avtalen

Der det av hensyn til virksomhetens størrelse, antall tilsatte, eller andre forhold ikke kan etableres formelle ordninger for medbestemmelse i samsvar med hovedreglene i denne avtalen, kan det foretas lokale tilpassinger. Evt tilpassinger skal ivareta de grunnleggende hensyn i samsvar med gjeldende lovgivning og formålet i § 7-1, og rettigheter/plikter som framgår av denne avtalen. Avvikende ordninger forutsetter at partene lokalt er enige, og at enigheten er nedfelt i en protokoll.

Merknad

Ved forsøk med alternative organisasjonsmodeller med hjemmel i KL § 5, siste ledd, skal medbestemmelse etter Hovedavtalen ivaretas på det nivået der beslutningene tas.

Supplerende bestemmelse til § 7-4:

I rettssubjektet Den norske kirke sluttes en tilpasningsavtale om medbestemmelse mellom partene i virksomheten.

Tilpasningsavtalen skal ha samme utløpstid som hovedavtalen. Dette er imidlertid ikke til hinder for at det foretas justeringer i avtaleperioden hvis partene er enige om det.

Tilpasningsavtalen ansees som en lokal særavtale og behandles som dette.

Tilpasningsavtalen skal omfatte rettssubjektet Den norske kirke som samlet virksomhet og inneholde nærmere regler om hvordan medbestemmelsesordningene skal tilpasses en landsdekkende virksomhet. Avtalen skal beskrive inndelingen av virksomheten i ulike driftsenheter og evt. arbeidsområder som medbestemmelsen skal utøves på.

Medbestemmelsen på vegne av alle tilsatte i hele virksomheten skal utøves på sentralt nivå, samt på det nivå der beslutningene som gjelder den enkelte blir tatt.

Ved inndeling i arbeidsområder bør det legges vekt på hva som vil være mest hensiktsmessig for å gjennomføre medbestemmelsen.

Medbestemmelse i tilknytning til kompetanseutvikling, herunder prestenes etter- og videreutdanning, fastsettes nærmere i tilpasningsavtalen.

Tilpasningsavtalen skal klarlegge arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalget og de øvrige fora for medbestemmelse som etableres.

Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling, tilsvarende KAs Hovedavtale § 12 og Statens Hovedavtale § 21 pr 01.12.2016. Det må avtales om bestemmelsene skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten, og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

§ 7-5 Evaluering

De lokale parter gjennomfører årlig evalueringsmøte om Hovedavtalen.

§ 8 Definisjoner

§ 8-1 Virksomhet

Soknet/soknene i en kommune og andre virksomheter som følger avtalen.

§ 8-2 Arbeidsgiver

- Menighetsrådet/fellesrådet eller den som er delegert slik myndighet
- Styret/representantskap, eller den som er delegert slik myndighet

- Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte virksomhet i samsvar med gitte fullmakter.

- Kirkerådet eller den som er delegert slik myndighet

§ 8-3 Arbeidstakerrepresentant

Arbeidstaker som er valgt eller utpekt til å representere arbeidstakerne overfor arbeidsgiver, uansett organisasjonstilknytning.

§ 8-4 Arbeidstakerorganisasjon

Organisasjon som i kraft av lov eller inngåtte avtaler har rett til å ivareta sine medlemmers interesser overfor arbeidsgiver.

§ 8-5 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i virksomheten og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av denne avtale.

§ 8-6 Fellestillitsvalgt

Tillitsvalgt felles for flere organisasjoner som alle er parter i KAs hovedavtale.

§ 8-7 Områdetillitsvalgt

Tillitsvalgt for et område med flere arbeidsgivere der det ut fra lokale forhold ikke er mulig/hensiktsmessig å velge/utpeke tillitsvalgt i virksomheten.

§ 8-8 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin organisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor virksomheten.

§ 8-9 Utvalg av tillitsvalgte

Et utvalg valgt av og blant de tillitsvalgte.

§ 8-10 Informasjon

Alle valg nevnt under §§ 8-5, 8-6, 8-7, 8-8 og 8-9 må meddeles skriftlig til arbeidsgiver.

§ 9 De tillitsvalgtes og arbeidsgivers gjensidige rettigheter og plikter

§ 9-1 Innledning

De tillitsvalgte og arbeidsgiver har en gjensidig rett og plikt til å ta opp og søke ordnet i minnelighet problemer/klagemål på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren skal meddele de tillitsvalgte hvem problemer/klagemål skal tas opp med. Både arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal ha svar på henvendelser så snart som mulig og uten ugrunnet opphold.

§ 9-2 Tillitsvalgtordningen

a) Partene skal forhandle om tillitsvalgtordningen som den enkelte organisasjon skal ha i virksomheten. Ordningen må tilpasses de lokale forhold. Tillitsvalgtordningen skal nedfelles skriftlig, og begge parter har ansvar for å ta initiativ til dette. Her skal det minimum fremgå antall tillitsvalgte i virksomheten, om det er etablert områdetillitsvalgt, fellestillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og/eller utvalg av tillitsvalgte, om ev. hel eller delvis permisjon for tillitsvalgte.

De organisasjoner som ønsker det, kan ha felles tillitsvalgtordning etter denne avtale, jf. § 8-6.

Ordningen kan dekke et område med flere arbeidsgivere, jf. § 8-7. Området omfatter normalt et prosti. Partene lokalt kan bli enige om en annen størrelse på området. Arbeidsgiverne sørger for initiativ til samordning mellom arbeidsgivere i et område der dette er aktuelt.

b) Tillitsvalgt skal ha tilgang til kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr i tråd med virksomhetens standard.

c) I virksomheter hvor en organisasjon har flere tillitsvalgte, har denne organisasjonen rett til å velge en hovedtillitsvalgt, jf. § 8-8.

§ 9-3 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

a) Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedr. lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale.

b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i forhold til gjeldende tariffavtaler.

c) De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet.

d) En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

e) Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for virksomheten.

f) Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen. Retten ivaretas av utvalg av tillitsvalgte der slikt utvalg er opprettet, eller av hovedtillitsvalgt der det er valgt slik.

g) Fellestillitsvalgt og områdetillitsvalgt har de samme rettigheter og plikter som tillitsvalgt etter § 9.

h) Tillitsvalgtopplæring

Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens og den enkeltes tillitsvalgtes behov for opplæring.

Ved slik opplæring gis det permisjon med lønn.

Supplerende bestemmelse til § 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.

Erstatter § 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.

3. Informasjon gis i møter og/eller skriftlig/elektronisk. De tillitsvalgte skal på ethvert tidspunkt bli gjort kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle saker. Saksdokumenter skal som hovedregel fremsendes sammen med krav om drøfting eller forhandlinger. Nærmere retningslinjer om hvordan og når informasjonen skal gis, skal fastsettes i tilpasningsavtalen, dersom en av partene krever det.

4. Informasjon skal gis uten unødig bruk av spesialuttrykk. Er saken komplisert, eller forutsetter den en spesiell innsikt, skal arbeidsgiveren sørge for at organisasjonene ved de tillitsvalgte får en hensiktsmessig faglig innføring.

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.

6. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres og orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen. Tillitsvalgte skal som fast ordning få søkerlisten tilsendt.

7. Organisasjonene ved de tillitsvalgte plikter å gi arbeidsgiver informasjon om saker som behandles i organisasjonene og som det er av betydning for arbeidsgiver å få informasjon om.

II. Drøftinger

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

a) budsjettforslag

Merknad til a:

Partene skal ved nytt budsjettårs begynnelse avklare hvordan medbestemmelsesretten skal ivaretas i perioden. Dette kan for eksempel gjøres ved å sette opp en møtekalender som er i samsvar med rettssubjektet Den norske kirkes budsjettrutiner.

b) omgjøring av en ikke besatt stilling.

c) byggeprosjekter.

d) virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner), herunder hensynet til miljø og klima.

e) valg ved anskaffelse, og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om alle former for kapitalvarer, herunder den kravspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud.

f) opplæring

Merknad til f:

Gjennomføring av opplæringsplaner som er vedtatt, og som det er bevilget penger til, kan reguleres ved avtale.

g) oppsetting av arbeidsplan.

h) saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) som vil være drøftingsgjenstand i henhold til Hovedavtalen og som partene i tilpasningsavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene

i) omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter.

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.

k) opprettelse av ny stilling (bemanningsøkning).

l) Personalreglement

Merknad til l:

Referat fra drøftinger med tillitsvalgte skal følge forslag til vedtak som fremlegges for Kirkemøtet.

2. Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i denne bestemmelsen og som en av partene mener har betydning for de tilsattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom enten arbeidsgiver eller tillitsvalgte krever det.

§§ 9-5, 9-6, 9-7 og 9-10 erstattes av:

Regler for tjenestefri på arbeidsstedet

1. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt tillitsverv. Dersom den tillitsvalgte har reelt behov for assistanse fra andre arbeidstakere under informasjons-, drøftings- eller forhandlingsmøter med arbeidsgiver, vil også disse ha rett til tjenestefri med lønn for denne tiden. Når en tillitsvalgt har behov for bistand fra andre medlemmer eller tillitsvalgte under møter med arbeidsgiver, bør delegasjonen begrenses mest mulig og skal i alminnelighet ikke overstige tre representanter.

2. I forbindelse med møter med arbeidsgiver som er nevnt i nr. 1, kan arbeidsgiver gi tillitsvalgte (og evt. andre arbeidstakere som skal bistå tillitsvalgte) tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.

3. Innenfor rettssubjektet Den norske kirke kan det etableres ordninger hvor årsverk eller deler av årsverk avsettes til arbeid som tillitsvalgt i den enkelte virksomhet. Ved vurderingen tas hensyn til antall tilsatte og deres spredning på yrkes- eller personalgrupper og/eller områdets geografiske utstrekning.

Partene i virksomheten drøfter omfang av ordningen og fordeling av rammer mellom de ulike organisasjoner.

I alminnelighet skal den fastlønte tillitsvalgte møte i informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter. Når mindre saker skal behandles, der den fastlønte tillitsvalgte ikke møter, vil de øvrige tillitsvalgte ha rett til tjenestefri med lønn for å delta i møter med arbeidsgiver om disse sakene.

Andre regler for tjenestefri

1. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta i avdelingsstyre-, forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser/ representantskapsmøter. Det samme gjelder styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden. Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene avholde medlemsmøter i arbeidstiden om saker av generell karakter som partene er enige om er av vesentlig betydning å gi alle rask informasjon om.

2. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs/konferanser (opplæringstiltak) for tillitsvalgte/ organisasjonsfaglige

kurs/konferanser som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning. Det samme gjelder når denne type kurs/konferanse arrangeres av studieorganisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning.

3. Et kurs/en konferanse er å betrakte som organisasjonsfaglig når kursinnholdet er organisasjonenes/hovedsammenslutningenes oppbygging og funksjon, det omfatter lov, regel- og avtaleverk, eller omstilling innenfor offentlig sektor, når dette er relevant for de tillitsvalgtes funksjon eller de tilsattes arbeidssituasjon. Yrkes-, etter- og videreutdanningskurs er ikke å betrakte som organisasjonsfaglige. Vedkommende hovedsammenslutning (på sentralt plan) skal attestere at kurset er å betrakte som faglig, og derved innestå for at innholdet er i overensstemmelse med retningslinjene nevnt ovenfor. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt. Partene i Hovedavtalen kan gjensidig ta opp til drøftinger spørsmål om et kurs er i samsvar med retningslinjene ovenfor.

4. Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene nr. 1-3 ovenfor. Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv.

5. Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i nr. 1, skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv eller slike organisasjonsmessige oppdrag som nevnt under nr. 2, herunder kurs/konferanse for tillitsvalgte/ organisasjonsfaglige kurs.

Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner

1. Medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner har rett til permisjon for å overta tillitsverv:
 - a) i den organisasjon de er medlem av
 - b) i en hovedsammenslutning eller hovedorganisasjon som organisasjonen er tilsluttet.

Dersom den tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjonen etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet som har gitt permisjon, må vedkommende godta slik stilling som arbeidsgiver tilbyr. Arbeidsgiver skal da på sin side ved tilbud om stilling, ta hensyn til rimelige avansement som tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjonen ville ha kunnet påregne om vedkommende ikke hadde hatt permisjon for å overta tillitsverv, og under ingen omstendighet tilby lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra.

Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende arbeidstaker sitt medlemskap i statlig pensjonsordning, men slik at pensjonsgrunnlaget settes lik den lønn som oppebæres av organisasjonen.

2. Arbeidstaker som tilsettes som funksjonær i:
 - a) den organisasjon vedkommende er medlem av
 - b) en annen organisasjon innen samme hovedsammenslutning
 - c) i hovedsammenslutningen eller hovedorganisasjonen har rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år.

Spørsmål om ytterligere permisjon avgjøres av tilsettingsmyndigheten i hvert enkelt tilfelle.

Lønn

1. Med «lønn» menes i denne avtale stillingens lønn samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan, som om arbeidstakeren hadde vært i tjeneste. Overtidsgodtgjørelse (timebetalt) og andre variable tillegg som ikke går etter fast oppsatt arbeidsplan, medregnes ikke.

2. Forhandlings-, drøftings- og informasjonsmøter eller eventuelle utvalgsmøter, skal som hovedregel legges innenfor ordinær arbeidstid og til tidspunkt hvor de tillitsvalgte er i arbeid. Deltakere på slike møter beholder sin lønn, jf nr 1.

3. Arbeidstakere som deltar på møter ut over ordinær arbeidstid, godtgjøres etter nr 1, men uten overtidstillegg, bare for møter, dog ikke i større utstrekning enn hva som fremgår av hovedavtalen del 1 i staten per 1.12.2016

4. Godtgjørelse etter nr. 1 gis bare for den tid selve møtet varer.

Reiseutgifter

Arbeidsgiver dekker eventuelle reiseutgifter etter særavtale for reiser for en tillitsvalgt fra hver organisasjon som deltar på møter, se punkt 4 ovenfor. Reglene gjelder bare for tillitsvalgte på det nivå saken angår.

§ 9-8 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i virksomheten.

§ 9-9 Utvalg av tillitsvalgte

Organisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende virksomhet har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte, jf. § 9-3 f).

Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.

§ 11 Arbeidsmiljø

§ 11-1 Arbeidsmiljøutvalg

Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 7-1, med arbeidsoppgaver i henhold til Arbeidsmiljøloven § 7-2, herunder behandlingen av

- intern informasjon
- velferdstiltak
- AKAN
- tiltak for et inkluderende arbeidsliv
- introduksjon av nytilsatte
- opplæring

Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidet ut over det som følger av lovens bestemmelser, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.

Supplerende bestemmelser til § 11-1:

I rettssubjektet Den norske kirke opprettes det et sentralt arbeidsmiljøutvalg for hele virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1. I tillegg opprettes regionale arbeidsmiljøutvalg for de enkelte driftsenheter og evt. for egne arbeidsområder. Avtalen forhandles mellom partene i virksomheten og ansees som en lokal særavtale.

§ 11-2 Arbeidsmiljøgruppe

I de virksomheter der det etter loven ikke opprettes arbeidsmiljøutvalg, kan det etableres en arbeidsmiljøgruppe. Arbeidsmiljøgruppa skal minst bestå av daglig leder/kirkeverge og verneombud. Arbeidsoppgavene tar utgangspunkt i de samme som for arbeidsmiljøutvalget.

§ 11-3 Flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass

I Den norske kirke vil det lokalt alltid være flere arbeidsgivere. Arbeidsmiljøarbeidet må derfor innrettes i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 2-2.

Del C – Særskilte bestemmelser

[§ 12 Fremme likestilling og hindre diskriminering](#)

[§ 13 Permittering](#)

[§ 13-1 Permittering](#)

[§ 13-2 Varsel om permittering](#)

[§ 13-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern](#)

[§ 14 Fagforeningskontingent](#)

§ 12 Fremme likestilling og hindre diskriminering

Partene erkjenner behovet for videre arbeid for å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Mangfold i arbeidsstyrke og ledergruppe er viktig for å utnytte menneskelige og samfunnsmessige ressurser og fremme verdiskapning. Partene legger til grunn at likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeid skjer i tråd med lov- og regelverk (likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskrimineringsloven om seksuell orientering, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og arbeidsmiljøloven). Partene anbefaler derfor at arbeidsgiver, som en integrert del av sin arbeidsgiverpolitikk, legger vekt på rekruttering av arbeidstakere med ulik bakgrunn.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, heltidsstilling, opplæring og avansement
- det ikke må skje usaklig forskjellsbehandling ved innskrenkninger og oppsigelse
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger
- det rekrutteres flere menn til kvinnedominerte yrker

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte virksomhet. Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

Supplerende bestemmelser til § 12:

Fremme likestilling og hindre diskriminering

Arbeidsgiver har ansvar for initiering, gjennomføring av, og rapportering om, likestillingstiltak i virksomheten, jf. Likestillingsloven § 23 og § 24.

Arbeidet for å fremme likestilling og å hindre diskriminering lokalt tillegges de som har det overordnede ansvar for arbeidsgiverpolitikken i den enkelte virksomhet. Arbeidsgiverpolitikken skal nedfelles skriftlig og inneholde bestemmelser om likestilling, kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver samt tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse.

Ved utlysning av stillinger skal teksten utformes med sikte på å rekruttere søkere av begge kjønn. For stillingsgrupper der det ene kjønn er underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen. For lederstillinger der kvinner er underrepresentert, skal det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen.

De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres.

Opplæring og andre former for kompetanseoppbygging skal ha som delmålsetting å rekruttere, motivere og utdanne kvinner til lederstillinger.

Hvis det til en ledig stilling melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes.

§ 13 Permittering

§ 13-1 Permittering

Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

- a) Når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i Arbeidsmiljøloven § 15-3 nr.10.

§ 13-2 Varsel om permittering

- a) Ved permittering skal det gis minst 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere som antas å bli permittert. Fristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.
- b) Fristen ovenfor gjelder ikke der permitteringen skyldes tariffstridig arbeidskonflikt innen virksomheten. I slike tilfeller skal likevel gis det varsel som er mulig.
- c) Ved permitteringer etter § 14-1 a) skal det så langt råd er, angis hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering. De som deretter skal permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- d) Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Det skal settes opp undertegnet protokoll fra drøftingene.
- e) Varsel om permittering skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis det er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

§ 13-3 Permittert arbeidstakers stillingsvern

Permittert arbeidstaker er fortsatt tilsatt, og har rett og plikt til å begynne i stillingen igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt.

For arbeidstakere i sesongarbeid eller tidsbestemt oppdrag er gjeninntakelsen betinget av at sesongarbeidet eller oppdraget ikke er utløpt.

§ 14 Fagforeningskontingent

Dersom den enkelte arbeidstakerorganisasjon/tillitsvalgte ønsker det, skal trekk i lønn av fagforeningskontingent foretas.

Angående partssammensatt utvalg:

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå Hovedavtalen, veiledning til hovedavtalen samt tilleggsavtalen.

Partene kan ved enighet gjøre mindre justeringer i tilleggsavtalen i avtaleperioden.

Redaksjonell bemerkning fra Presteforeningen:

Denne veiledningen er ikke forhandlet mellom partene i rettssubjektet Den norske kirke. Veiledningen gjelder hovedavtalen i KA utenfor rettssubjektet, og omfatter bestemmelser som tilleggsavtalen har endret eller opphevet.

Veiledning til Hovedavtalen 2014–2017

Grunnleggende om noen arbeidsrettslige termer

[Arbeidsavtalen](#) - [Arbeidsgivers styringsrett](#) - [Medvirkning](#) - [Selvstendig ansvar](#) - [Medbestemmelse](#) - [Tillitsvalgt](#) - [Arbeidstakerrepresentant](#) - [Område](#) - [Drøfte/forhandle](#)

Hovedavtalen – de enkelte punkter

[Regler som supplerer Lov om arbeidstvister, §§ 1-6](#)

[Lokale forhandlinger, § 3-3](#)

[Tvistenemnder, interesselvister og aksjoner, §§ 4 og 6](#)

[Rettstvister, § 5](#)

[På lavest mulig nivå](#)

[Samarbeid og medbestemmelse, §§ 7-11](#)

[Formål, samarbeid og former for medbestemmelse, § 7](#)

[- Samarbeid, § 7-2](#)

[- Former for medbestemmelse, § 7-3](#)

[- Tilpassing, § 7-4](#)

[- Evaluering, § 7-5](#)

[Definisjoner, § 8](#)

[Tillitsvalgtordningen, § 9](#)

[Administrasjonsutvalget, § 10](#)

[Medbestemmelse i andre utvalg, § 11](#)

[Permittering, § 14](#)

Grunnleggende om noen arbeidsrettslige termer

Arbeidsavtalen

er den skriftlige «kontrakten» mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at arbeidstakeren stiller sin tid og sin arbeidskraft/fagkompetanse til rådighet for arbeidsgiveren på gitte vilkår om lønn, arbeidstid etc. *Alle* arbeidstakere har krav på en arbeidsavtale, og den skal minimum inneholde det som er regulert i arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-6. For arbeidstakeren innebærer det at man innfortolker arbeidspplikt og lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver og den som opptre i arbeidsgivers sted (for eksempel daglig leder/kirkeverge). Arbeidsgiver er på sin side bundet til de forutsetningene som ligger i arbeidsavtalen. I tillegg til selve ordlyden i arbeidsavtalen, har det betydning hva partene gjennom andre dokumenter eller handling har vist hva de har ment med formuleringene.

Arbeidstakerens eventuelle brudd på arbeids- og lojalitetsplikten kan ses på som mislighold av arbeidsavtalen, og kan legges til grunn av arbeidsgiver for å gå til oppsigelse av arbeidstakeren.

Arbeidsgivers brudd på forpliktelser vedrørende lønn, arbeidstid og andre lov- og tariffbestemmelser kan gi grunnlag for tvist og/eller søksmål for arbeidsrett eller sivil domstol.

Arbeidsgivers styringsrett

er et ulovfestet rettsprinsipp som springer ut av at det er arbeidsgiver som har behov for å tilsette noen i sin tjeneste, og som dermed legger premissene for arbeidsforholdet. Styringsretten kan uttrykkes som retten til å

- opprette og nedlegge stillinger
- tilsette og si opp
- styre, lede, fordele og kontrollere arbeidet

En rekke forhold begrenser styringsretten: lov/forskrift, kollektive tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler mv. Styringsretten er *negativt avgrenset*, det vil si at arbeidsgiver har rett til å treffe beslutninger om alle forhold som ikke positivt er begrenset eller avgrenset i annet lov- eller regelverk. Arbeidsgiver kan altså ikke nedlegge stillinger, si opp ansatte eller fordele og kontrollere arbeidet uten at det er i overensstemmelse med gjeldende regler. Styringsretten kan ses på som en «rest-rettighet».

Hvor langt arbeidsgivers styringsrett strekker seg er det ikke så enkelt å definere generelt. Det finnes likevel protokoller mellom partene, rettsavgjørelser og kjennelser fra domstoler, og en mengde faglitteratur som gir rimelig klar anvisning og hjelp til å avklare enkeltsaker. I mange tilfeller vil de sentrale partene kunne bidra med rådgiving som kan hindre at saker kjører seg fast.

Medvirkning

Arbeidsmiljøloven skal sikre arbeidstakerens helse og sikkerhet, og arbeidstakeren og dennes tillitsvalgte skal gis mulighet for å påvirke sin egen arbeidssituasjon og gis mulighet for *medvirkning* ved planlegging og utforming av arbeidet (aml. § 4-2).

Selvstendig ansvar

I tjenesteordningene for diakon, kateket og kantor, fastsatt av Kirkemøtet § 3 heter det at arbeidsgiver fastsetter hvilke tjenesteoppgaver som ligger til stillingen, og at diakonen/kateketen/kantoren innenfor disse rammene har *selvstendig ansvar* for den faglige utførelsen av de arbeidsoppgaver som er tillagt stillingen. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke skal behøve å kontrollere eller styre de enkelte faglige vurderinger og valg. Arbeidstakeren må på sin side stå i dialog med arbeidsgiver om arbeidets innhold, rapportere om arbeidet, og stå ansvarlig for hvordan det faglige arbeidet oppfyller fastsatte mål innenfor vedtatte planer og satsingsområder.

Det faglige nivået på tjenestene er søkt kvalitetssikret gjennom de kravene til utdanning/kompetanse som er regulert i tjenesteordningene § 4.

Medbestemmelse

er den retten arbeidstakerne, gjennom deres tillitsvalgte, har til å ha innflytelse på vedtak som fattes for hele arbeidsplassen i en virksomhet. Reell medbestemmelse vil gi arbeidsgiver et bedre beslutningsgrunnlag, og forankre beslutningene i hele organisasjonen. Arbeidstakernes/de tillitsvalgtes kunnskap om og engasjement for arbeidsplassen vil normalt være en viktig *ressurs* for arbeidsgiver når beslutninger skal tas. Utgangspunktet er gitt i kirkeloven § 35. Denne bestemmelsen gjelder helt uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Kirkeloven § 35, første ledd: *«I tilknytning til kirkelig fellesråd og menighetsråd som utøver arbeidsgiveransvar skal det opprettes et partssammensatt utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte, med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på annen måte. Utvalget sammensettes av representanter for rådet og representanter valgt av og blant de tilsatte. Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for rådet. Rådet velger utvalgets leder og nestleder blant disse.»*

Når det i kirkeloven § 35 heter «med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på annen måte», så er dette nettopp regulert i Hovedavtalen (HA) § 10 om administrasjonsutvalget.

Når en kirketjener har rett til å ha innflytelse på hvordan han faktisk griper an og løser oppgaven med å åpne en grav, er det med hjemmel i arbeidsmiljøloven kapittel 4. Når kirketjeneren har rett til å ha innflytelse på hvem som blir tilsatt som hans kollega, vil denne medbestemmelsen være kanalisert gjennom den organisasjonen han er medlem av, med hjemmel i formene for medbestemmelse i Hovedavtalen.

Det er viktig å understreke at det heter *medbestemmelse*. I dette ligger det at arbeidstakerne gjennom sin organisasjon skal ha rett til å ha innflytelse, gi synspunkter og forslag, bli hørt *i prosessene*. Det er arbeidsgiver som har styringsretten og det tilhørende ansvaret, men arbeidsgiver skal avveie arbeidstakernes synspunkter mot andre hensyn. Arbeidstakerne er ikke *medansvarlige* i de vedtak/beslutninger som arbeidsgiver må svare for i henhold til arbeidsmiljøloven og annet lov- og regelverk.

I dette samspillet må arbeidstakerne akseptere at arbeidsgiver tar beslutninger som kan avvike fra det som arbeidstakeren ønsket. Etter at medbestemmelsen er ivaretatt, og beslutning tatt, skal ikke arbeidstakeren «sabotere» beslutningen. Arbeidsgiver må på sin side bruke sin autoritet på en klok måte, å søke å finne den lempeligste løsning innenfor de rammene som virksomheten har.

Tillitsvalgt

Tillitsvalgt er et flertydig begrep. I arbeidslivssammenheng er det to betydninger av ordet som det er vesentlig å skille fra hverandre: *Tillitsvalgt etter Hovedavtalen*, eller *avtaletillitsvalgt* er oppnevnt i samsvar med HA § 8, og som har de eksplisitte rettighetene og pliktene som er regulert i HA § 9. Uavhengig av dette kan en arbeidstakerorganisasjon ha tillitsvalgte på den måten organisasjonen selv velger det i henhold til egne vedtekter, *organisasjonstillitsvalgt*. En slik tillitsvalgt vil kunne opptre på vegne av sin organisasjon, eventuelt som fullmektig eller rådgiver for organisasjonens medlemmer, men har ikke fulle rettigheter og plikter etter Hovedavtalen § 9. I tillegg vil en organisert i en virksomhet som kun har én organisert fra vedkommende organisasjon, i visse forhandlinger kunne opptre på egne vegne, uten at dette gir generelle rettigheter som tillitsvalgt, jf. HA § 3-3.

En *områdetillitsvalgt* eller *fellestillitsvalgt* er tillitsvalgt etter Hovedavtalen med rettigheter og plikter. En *leder i en lokalforening/kubb* eller *medlem i et fylkesstyre* er organisasjonens tillitsvalgt i henhold til organisasjonens vedtekter. Én og samme person kan naturligvis ha begge rollene.

Arbeidstakerrepresentant

En *arbeidstakerrepresentant* er valgt eller utpekt til å representere arbeidstakerne overfor arbeidsgiver i ulike utvalg. En slik representant må være tilsatt i den virksomheten det gjelder, og har en annen rolle enn tillitsvalgt etter HA, som er regulert i § 9.

Selv om en representant i administrasjonsutvalget er oppnevnt fra en arbeidstakerorganisasjon etter forholdstallsprinsippet, skal vedkommende representere alle arbeidstakere ved utøvelse av vervet. Dette er en viktig forutsetning for å oppfylle intensjonen i kirkeloven § 35 som gjelder uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Område

Et *område* i Hovedavtalens forstand utgjøres av flere arbeidsgivere som alle hører til KAs tariffområde, hvor en områdetillitsvalgt har sin funksjon, jf. HA § 8-7. Det er prinsipielt mulig at hver av arbeidstakerorganisasjonene som har partsrett kan ha hvert sitt område med en områdetillitsvalgt. Dette kan gi uoversiktlige forhold å håndtere, og det forutsettes at man lokalt tar ansvar i fellesskap og legger til rette for mest mulig sammenfallende ordninger som har mulighet til å fungere rent praktisk. Det må likevel være *mulig* å ha ulike ordninger for forskjellige arbeidstakerorganisasjoner, særlig der det er stor forskjell i organisasjonenes medlemstall.

Drøfte/forhandle

Det vil være ulike måter arbeidstakere/tillitsvalgte og arbeidsgiver kommuniserer på. Når vi fokuserer på den *formaliserte* kommunikasjonen, er det hensiktsmessig å skille mellom å *drøfte* og å *forhandle*. Skillet i begrepsbruken er ikke helt konsekvent brukt i lov- og avtaleverk, og i dagligtale vil presisjonsnivået variere. I begge tilfeller forutsetter partene at resultatet av samtalene dokumenteres i *referat eller protokoll*, jf. § 9-4 g).

Det er alltid arbeidsgiver som etter samråd med de tillitsvalgte fastsetter tid og sted for møtene, og som leder drøftings- og forhandlingsmøtene. Denne praksisen springer ut av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver har også ansvar for å skrive referat/protokoll i samsvar med det partene blir enige om.

Ved *drøfting*, møtes arbeidsgiver og arbeidstaker/tillitsvalgt for å utveksle synspunkter på en sak, med gjensidig informasjon. Hensikten er å gi reell mulighet til å påvirke en beslutning før den tas, for å komme fram til den beste løsningen på en problemstilling eller saksfelt. Begge parter i et arbeidsforhold kan be om å få drøfte ulike saker, men i noen forhold er det hjemlet i lov og avtale at det *skal* drøftes. Det innkalles skriftlig til formelle drøftingsmøter.

Etter et slikt drøftingsmøte, skal det foreligge et *referat* som blir en skriftlig dokumentasjon på

- at møtet har vært holdt
- hvor møtet fant sted
- hvem som var til stede
- hvilke temaer som var gjenstand for drøftingen
- konklusjonen

Det bør framkomme i referatet hvilke hovedsynspunkter de enkelte parter hadde i saken. Møteleder/referent bør tilstrebe konsensus om referatets innhold. Partenes underskrifter vil forplikte på referatets innhold. Jo viktigere sakene er for partene, desto mer bør det legges vekt på å få begge partenes underskrift på et omforent innhold.

Det ligger i drøftingen/referatet som form, at en av partene i ettertid tar beslutning i saken, oftest arbeidsgiver. Det er vanlig at referater fra drøftinger ligger som vedlegg i en sak som legges fram til vedtak i et styringsorgan.

Hvordan drøftingsmøter gjennomføres og dokumenteres er avhengig av hvilke saker som drøftes. Ved enkelte mindre forhold vil man naturlig avtale møtetidspunkt muntlig, og referatet vil være noen få linjer på et papir. I større saker, som for eksempel i omorganiseringsprosesser som får større betydning for dem det angår, eller i saker der det er store interessemotsetninger, bør drøftingene gjennomføres og dokumenteres mer omhyggelig. Det er først og fremst arbeidsgiver som må ta ansvar for at møteformene ivaretar felles interesser og står i rimelig forhold til sakenes karakter.

Ved *forhandling* forutsettes det for det første at det finnes en *hjemmel* for forhandlingene. Hjemmelen kan finnes både i lov og avtale. Forhandlinger skjer på bakgrunn av at partene er ansett som *likeverdige*, og at det forutsettes at partene kommer til enighet, eller definerer uenigheten. De vanligste situasjoner for forhandlinger, er:

- ved inngåelse eller fornyelse av lokal særavtale eller sentral tariffavtale (HA, HTA, sentrale særavtaler), jf. HA § 3
- ved rettstvist, jf. HA § 5
- ved lokale lønnsforhandlinger, jf. HTA kapittel 4, pkt 4.1, 4.2 og 4.3, kapittel 3. pkt 3.4, og kapittel 5, pkt 5.2.
- ved avtale om opphør av arbeidsavtale, eller tvist om usaklig oppsigelse, jf. aml. § 17-3.

Resultatet av forhandlingene nedfelles i en *protokoll*. I tillegg til de punktene som også gjelder for referatet ovenfor, må det i protokollen gå tydelig fram hva partene er enige – eller uenige – om, og ha forpliktende underskrift fra alle parter.

Det er en god regel å gjøre ferdig protokollen mens partene sitter i forhandlingsmøtet. Da unngår en all mulig tvil om forhandlingsresultatet i etterhånd.

Når utgangspunktet er at to likeverdige parter skal bli enige om en sak, ligger det i sakens natur at det må eksistere måter å løse situasjonen på, dersom partene *ikke* blir enige.

Unntak fra hovedregelen om tvisteløsning finnes i HTA kapittel 3, pkt 3.4.1, kapittel 4, pkt 4.3 og i kapittel 5, pkt 5.3. Her gjelder arbeidsgivers siste tilbud selv om partene ikke blir enige om lønnsreguleringen etter forhandlinger.

Det finnes ulike måter partene har avtalt dette på, eller at det er regulert i lov:

- organisatorisk behandling (HTA kapittel 4, pkt 4.1, Særavtale om arbeidstøy, pkt 3)

- sentral eller lokal nemnd (HTA kapittel 4, pkt 4.2, HA § 4)
- arbeidsretten (jf. HA § 5-2)
- voldgift (HTA kapittel 5, pkt 5.2 HA § 4-3)
- arbeidskamp (HA § 6, arbeidstvistloven)
- søksmål (aml. § 17)

Et forhandlingsmøte stiller krav til partene mht stringens og disiplinert gjennomføring. Det er normalt at hver av partene under forhandlingene kan be om sær møte, det vil si trekke seg tilbake for å drøfte en situasjon, et forslag, et krav eller lignende internt mellom den ene parts representanter.

Hovedavtalen - de enkelte punkter

Regler som supplerer Lov om arbeidstvister, §§ 1 – 6

Denne delen omtaler forhold som først og fremst har betydning for de sentrale partenes arbeid med tariffavtalene. Bestemmelsene supplerer det som ved lov er regulert om tariffavtaler mv. I tillegg til definisjoner (§ 1), slår avtalen fast hvor og hvor lenge den gjelder (§ 2), og partenes gjensidige rettigheter og plikter knyttet til forhandlinger om særavtaler (§ 3).

Dersom det er aktuelt å inngå lokal særavtale, det vil si en egen tariffavtale som bare gjelder i den enkelte virksomhet, kommer § 3-2 til anvendelse. En lokal særavtale kan ikke være i strid med det som er regulert ved lov eller i sentrale avtaler.

Lokale forhandlinger, § 3-3

At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem i virksomheten, utelukker ikke vedkommendes adgang til å la seg representere ved forhandlinger, jf. § 3-3. Denne bestemmelsen er ment til å presisere at i de tilfellene der en organisasjon kun har ett medlem i virksomheten, står denne likevel ikke uten rettigheter når det gjelder lokale forhandlinger om lønn og andre forhold. Arbeidstakeren har i disse tilfellene anledning til å forhandle på egne vegne uten at vedkommende får status som *tillitsvalgt* etter Hovedavtalen. De sentrale parter ønsker likevel å understreke at hovedregelen er at arbeidstakeren skal være representert av en tillitsvalgt. Avtaleverket er lagt opp til at arbeidstaker skal være representert av andre, særlig gjelder dette der det oppstår tvister.

Tvistenemnder, interesselvister og aksjoner, §§ 4 og 6

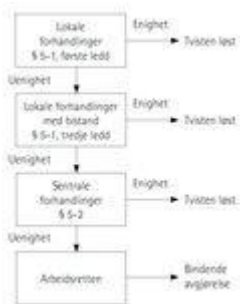
Interesselvist kan oppstå ved opprettelse eller fornyelse av tariffavtale. Ved interesselvister i forbindelse med *særavtaler*, er partene enige om å løse disse tvistene ved lokal eller sentral nemnd. Nærmere om prosedyre og sammensetning av nemndene er regulert i § 4-1 og § 4-2. I § 4-3 er det også regulert hvordan en tvist endelig skal løses ved lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 4 og 5.

Ved revisjon av Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen vil en interesselvist etter mekling kunne føre til arbeidskonflikt (streik/lockout). I § 6 har partene blitt enige om noen regler om frister for varsling mv. i forbindelse med plassoppsigelse, som kommer i tillegg til bestemmelsene i arbeidstvistloven §§ 16 og 25.

Dersom det for noen arbeidstakerorganisasjon er aktuelt å iverksette sympatiaksjoner, er partene i § 6-5 enige om at det først skal ha vært forhandlinger mellom partene.

Rettstvister, § 5

Rettstvist oppstår etter at en avtale allerede er inngått eller reforhandlet, men hvor det i tariffperioden oppstår uenighet om forståelse eller gyldighet av avtalen. Ved slik uenighet, skal tvisten søkes løst ved forhandlinger. Slike forhandlinger skal først foregå lokalt (§ 5-1), eventuelt med bistand av de sentrale parter (§ 5-1, tredje ledd).



[Klikk her for større versjon av figuren](#)

Dersom de lokale partene ikke blir enige, kan saken fremmes på sentralt nivå, jf. pkt 5-2. De sentrale partene kan, hvis de ønsker det, la seg bistå av for eksempel juridiske rådgivere. Hvis ikke partene kommer til enighet, kan tvisten bringes inn for Arbeidsretten, som avsier bindende dom i saken, jf. arbeidstvistloven kapittel 4.

På lavest mulig nivå

Dersom det oppstår problemer på en arbeidsplass/i en virksomhet, er partene enige om at problemet skal søkes løst *på lavest mulig nivå*. Dette er viktig av flere grunner:

- Det er de lokale aktørene som «eier» problemet og som også kjenner omgivelsene i vid forstand. En løsning som er utviklet lokalt vil ha sterkere forankring, og forplikte i større grad enn det som blir «påtvunget» utenfra.
- Dersom de sentrale partene kommer for tidlig inn i uoverensstemmelser, kan det bidra til å svekke de lokale partenes ansvar og roller. En sak kan få større oppmerksomhet og prestisje enn den fortjener, og dermed kan posisjonene lett sementeres og vanskeliggjøre en løsning.
- Dette er også et spørsmål om ressurser: Verken KA eller arbeidstakerorganisasjonene sentralt har mulighet til å rykke ut og bistå i alle typer saker.

Det er likevel klart områder hvor de sentrale partene normalt tidlig blir koplet inn som rådgivere og/eller aktører. Særlig gjelder det tvist om fortolkning av en avtaletekst, eller tvist om en konkret arbeidsavtale, for eksempel der oppsigelse er tema.

Samarbeid og medbestemmelse, §§ 7 – 11

Formål, samarbeid og former for medbestemmelse, § 7

Hovedavtalen må alltid forstås ut fra det som er formålet slik det er beskrevet i avtalens § 7-1. Det er målet om et *godt arbeidsmiljø* som står i fokus. Avtalen bygger på respekt for arbeidsgivers rett og plikt til å styre og lede, men også på at gode samarbeidsordninger med deltakelse i beslutningsprosessene er et vilkår for å utvikle et godt arbeidsmiljø. Regler og prosedyrer som er gitt i Hovedavtalen er med på å kvalitetssikre kommunikasjonen, og det er viktig at arbeidsgiver og arbeidstaker har felles grunnleggende oppfatning av hvordan avtalen skal anvendes.

HA § 7-1: «*Formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse 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.*»

Samarbeid, § 7-2

Det er viktig at medbestemmelsesretten både gir arbeidstakerne den nødvendige innflytelse, og at den samtidig er lagt opp effektivt, rasjonelt og tilpasset den enkelte virksomhet. Medbestemmelsesretten innebærer blant annet deltakelse i virksomhetens utviklingsprosesser og medvirkning i dens planarbeid.

Med medvirkning menes at arbeidsgiver løpende må vurdere om de tillitsvalgte skal involveres i det aktuelle planarbeidet, og hva som i så fall er hensiktsmessig arbeidsform på involveringen. I noen tilfeller vil medvirkningen

inkludere møtedeltakelse fra et tidlig stadium, andre ganger er det tilstrekkelig å innhente en uttalelse fra de tillitsvalgte underveis eller før en beslutning tas.

Former for medbestemmelse, § 7-3

Medbestemmelse etter Hovedavtalen hviler på to grunnpilarer: *tillitsvalgtordningen*, og *de tilsattes representasjon* i ulike utvalg som tar beslutninger som har betydning for de tilsatte. Disse to formene er grunnleggende ulike og må skilles fra hverandre, selv om kommunikasjonen mange steder i praksis vil kunne flyte over i hverandre.

Tillitsvalgtordningen er regulert i § 9, med både de tillitsvalgtes og virksomhetens (arbeidsgivers) rettigheter og plikter. Tillitsvalgtordningen er eksklusivt knyttet til tilhørighet til en arbeidstakerorganisasjon, hvor den tillitsvalgte representerer og ivaretar interessene for medlemmene i organisasjonen (eventuelt i samarbeid med andre organisasjoner).

Administrasjonsutvalget er i utgangspunktet regulert i kirkeloven § 35, men Hovedavtalen § 10 beskriver sammensetningen av utvalget, og gir nærmere beskrivelse av oppgavene som utvalget har. I tillegg er det ikke uvanlig å ha et lokalt reglement for arbeidet i administrasjonsutvalget.

Arbeidet i *arbeidsmiljøutvalg* er også i utgangspunktet lovregulert, i aml. § 7-2. HA § 11 presiserer noen oppgaver i utvalget og setter fokus på arbeidsmiljøarbeidet i små virksomheter. Her pekes også på bestemmelser i aml og forskrift som regulerer ansvarsfordelingen der det er flere arbeidsgivere representert på samme arbeidsplass (§ 11-3).

Arbeidstakerne skal også som hovedregel være representert i *ad hoc-utvalg* som «utreder administrative spørsmål» (§ 7-3, annet ledd).

Felles for alle former for representasjon i utvalg, er at de som er valgt/oppnevnt representerer alle de ansatte i virksomheten.

Tilpassing, § 7-4

De forskjellige arbeidsplassene innenfor KAs område har ulike forutsetninger for å gjennomføre de normalordningene som Hovedavtalen beskriver. Ikke minst er mange virksomheter små, og dette får betydning for hvordan Hovedavtalens hovedregler for samarbeid og medbestemmelse kan følges.

Partene har erkjent dette, og har derfor i § 7-4 åpnet for lokale tilpassinger i den utstrekning det er nødvendig. Det er imidlertid noen vilkår som skal oppfylles:

- grunnleggende hensyn skal ivaretas i samsvar med gjeldende lovgiving og formålsbestemmelsen i § 7-1
- avvikende ordninger forutsetter enighet mellom de lokale parter og skal dokumenteres med protokoll.

I merknaden til § 7-4 viser partene til de forsøkene med alternative organisasjonsmodeller som utprøves en del steder, med hjemmel i kirkeloven § 5 (jf. ramme side 19). I slike tilfeller understreker partene at medbestemmelsen etter HA skal ivaretas ved gjennomføring av slike prosesser, både gjennom tillitsvalgtordningen og representasjon i utvalg. Det må klargjøres tidlig i prosessene hva som er de aktuelle nivåene medbestemmelsen skal ivaretas på, og slik at både *etableringen* av forsøket, og de eventuelle alternative ordningene ved *normal drift* i forsøksperioden blir omfattet av de ansattes medbestemmelse i henhold til Hovedavtalens innretning.

Evaluerings, § 7-5

De lokale partene skal gjennomføre et årlig evalueringsmøte om avtalen. Dette gir bevissthet rundt de plikter og rettigheter de respektive parter har. Formen på møtet avtales lokalt etter hva som anses hensiktsmessig. Det er naturlig at arbeidsgiver innkaller til møtet, og det forutsettes at det skrives referat.

Definisjoner, § 8

I denne paragrafen er partene enige om en rekke definisjoner av begreper som er benyttet i Hovedavtalen. I § 8-10 er det tydeliggjort at arbeidstakerorganisasjonen har plikt til å meddele *skriftlig* til arbeidsgiver hvem som er

valgt/oppnevnt som tillitsvalgt i henhold til den tillitsvalgtordningen som partene er enige om, jf. § 9-2 a), første ledd.

Tillitsvalgtordningen, § 9

Innledning

Hovedavtalen regulerer muligheten for at en arbeidstakerorganisasjon kan utpeke eller velge en av de ansatte til å representere denne organisasjonens medlemmer overfor arbeidsgiver i virksomheten. Forutsatt at den tillitsvalgte er utpekt i samsvar med reglene i Hovedavtalen, får den tillitsvalgte og arbeidsgiver rettigheter og plikter overfor hverandre i samarbeidet om et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. En grunnleggende gjensidig rettighet og plikt er å ta opp og søke ordnet i minnelighet problemer/klagemål som måtte oppstå på arbeidsplassen. For øvrig må partene kunne ta opp og drøfte alle spørsmål som har betydning for arbeidsplassen og de ansatte.

Å løse ting «i minnelighet» handler like mye om kvalitativ kommunikasjon som om regelverk. Arbeidsgiver og de tillitsvalgte bør derfor bruke tid og oppmerksomhet på å etablere et godt og trygt samtaleklima.

Det ligger også til begge parter å svare på henvendelser «så snart som mulig og uten ugrunnet opphold» (§ 9?1).

Etablering av tillitsvalgtordningen

Det forutsettes at partene skal forhandle om tillitsvalgtordningen i virksomheten (§ 9?2 a)). Dette betyr at ingen av partene ensidig kan bestemme hvordan ordningen skal være, men partene må sette seg ned og bli enige om en ordning. Når partene har blitt enige om en tillitsvalgtordning, skal denne nedfelles skriftlig. Dette gir ryddighet og oversiktlig for alle parter. Minstekravet til den skriftlige beskrivelsen er antall tillitsvalgte i virksomheten, om det er etablert områdetillitsvalgt, fellestillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og/eller utvalg av tillitsvalgte, samt eventuelle avtalte ordninger for hel eller delvis permisjon for tillitsvalgte. Se [vedlegg 1](#) for nærmere beskrivelse av en prosess for etablering av områdetillitsvalgtordning.

Dersom man ikke har en tillitsvalgtordning fra før, må organisasjonens interesser ved etableringen kunne ivaretas av den nærmeste representant for vedkommende organisasjon, lokalt i kommunen, regionalt eller eventuelt sentralt.

Det normale er at hver aktuell organisasjon har tillitsvalgtordning i hver virksomhet. Dette samsvarer med den grunnleggende tenkningen om tillitsvalgt som bindeledd til virksomhetens ledelse. De sentrale partene har imidlertid erkjent at dette er problematisk å få til i så små virksomheter som mange kirkelige fellesråd er, og har lagt til rette for at en tillitsvalgt kan operere i et område som består av flere virksomheter – områdetillitsvalgt. Forutsetningen er da at alle virksomhetene i området tilhører KAs tariffområde og er omfattet av samme Hovedavtale. Den områdetillitsvalgte får da de samme rettigheter og plikter som en «normal» tillitsvalgt, jf. § 9-3 g).

Dersom partene blir enige om å ha tillitsvalgtordningen over et område, må arbeidsgiverne drøfte og bli enige seg imellom hvilke konsekvenser dette får for ressursbruk og kostnadsfordeling, jf. [vedlegg 2](#).

Som en konsekvens av dette, må den som skal være tillitsvalgt etter Hovedavtalen i KA-området være ansatt i en virksomhet som er omfattet av denne avtalen. Denne avklaringen bør likevel ikke være til hinder for at representanter fra organisasjonens lokale nivå, for eksempel i kommunen, kan være en ressurs for den tillitsvalgte og bistå i dennes arbeid. En slik ressursperson vil ikke ha de rettigheter og plikter som HA i KAs område regulerer, men representerer likevel en organisasjon som har partsrett og –ansvar overfor KAs medlemmer og kan forplikte organisasjonen. Deltakelse i møter forutsettes avklart mellom partene på forhånd slik at representantene er kjent for partene. Dette er viktig for oppbyggingen av et godt forhandlings- og samarbeidsklima.

Hovedavtalen peker på muligheten for at to eller flere organisasjoner kan ha felles tillitsvalgtordning (jf. §§ 8-6 og 9-2 a)), dersom de ønsker det. Dette kan være en hensiktsmessig løsning der det er få personer som er aktuelle til verv som tillitsvalgt.

Det er vedkommende organisasjon som selv velger/utpeker sine tillitsvalgte. Å velge/utpeke hovedtillitsvalgt er først aktuelt i virksomheter som har mer enn én tillitsvalgt fra samme organisasjon. En hovedtillitsvalgts oppgave er å

«koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor virksomheten» (§ 8-8), og ivareta den løpende kommunikasjonen overfor den sentrale administrasjonen.

Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

Den tillitsvalgtes rettigheter/plikter er omhandlet i § 9-3:

- Rett/plikt til å drøfte/forhandle om lønns- og arbeidsvilkår
Det er et vilkår at disse drøftingene/forhandlingene har hjemmel i lov/regler/avtale. Alle lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3, pkt 3.4; kapittel 4, pkt 4.1 til 4.3; kapittel 5, pkt 5.2 og 5.3 hører inn her.

Der hvor den tillitsvalgte etter normal ordning ville kunne få i oppgave å representere sin overordnede for eksempel i forhandlinger om lønn etter HTA kapittel 3, pkt 3.4, er partene enige om at det er tjenlig at den tillitsvalgte erstattes av en representant for organisasjonen som kommer utenfra, gjerne fra et annet nivå i organisasjonen, uten at dette betraktes som et brudd på HA.

- Påse at tariffavtaler overholdes
Dette ansvaret er likelydende lagt til både arbeidsgiver og tillitsvalgt.
- Rett til å forplikte sine medlemmer
Ved enkelte anledninger kan det være nødvendig for tillitsvalgt å forplikte sine medlemmer til felles løsninger.
- Ikke tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter
Den såkalte «fredsplikten» er grunnleggende regulert i arbeidstvistloven § 8.
- Informere arbeidsgiver om forhold av betydning
En tillitsvalgt vil kunne fange opp mange forhold som angår virksomheten og de tilsatte som det vil være avgjørende at arbeidsgiver får rede på.
- Rett til uttale ved tilsetning mv.
De fleste virksomhetene vil ha utviklet og fastsatt sitt eget tilsetningsreglement hvor det framgår hva slags prosedyre som skal følges ved tilsetninger. Uavhengig av hvor tilsetningsvedtaket skjer, skal de tillitsvalgte sikres mulighet til å avgi uttalelse i forbindelse med tilsetningen, før tilsetningsvedtak fattes.
- Tilgang til kontor med nødvendig utstyr, jf. § 9-2 b)
For at den tillitsvalgte skal kunne utføre sitt arbeid tilfredsstillende, må arbeidsgiver sørge for at den tillitsvalgte har tilgang til kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr i tråd med virksomhetens standard. Dette betyr ikke nødvendigvis eget kontor, men at det er mulig for den tillitsvalgte å avtale å benytte et kontor, og at kontoret har nødvendig arbeidsverktøy for å kunne ivareta den tillitsvalgtes oppgaver, for eksempel telefon og tilgang til internett.

Ut over de formelle rettigheter/plikter som er regulert i Hovedavtalen, er det viktig at både arbeidsgiver og tillitsvalgte alltid er åpen for uformelt å kunne drøfte løpende saker som angår arbeidsgiver/arbeidstakerforhold i virksomheten. De tillitsvalgte er en viktig ressurs som bør benyttes.

Arbeidsgivers plikter

Arbeidsgivers plikter er tilsvarende omhandlet i § 9-4:

- Påse at tariffavtaler overholdes
- Orienter og ta med på råd når det gjelder
 - Endringer/omstillinger
Arbeidsgiver skal «så tidlig som mulig» ta de tillitsvalgte med på råd ved endringer og omstillinger i virksomheten. Det betyr at de tillitsvalgte må bli tatt med i prosessen så tidlig at en har reelle

muligheter til å påvirke før endelig vedtak fattes. Det må likevel være mulig for arbeidsgiver å drøfte slike prosesser internt først, for å legge et grunnlag for samtalene med de tillitsvalgte.

- Informasjonsprosedyrer
Omfatter bruk av IT-verktøy som informasjonskanal.
 - Sammensetning av ad hoc-grupper
?Slike arbeids- og utredningsgrupper er aktuelle i forbindelse med endringer og omstruktureringer.
 - Prosedyre ved kunngjøring av nye stillinger
Dette kan for eksempel gjelde avveining mellom intern og ekstern utlysning, og utforming av utlysningstekst.
- Orienterer om nyttilsetninger
 - Samarbeide om tiltak for Inkluderende arbeidsliv.

Arbeidsmiljøloven har i §§ 8-1 og 8-2 reguleringer om at arbeidsgiver har plikt til å «informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte». Bestemmelsen gjelder for virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Det er videre adgang til å fravike bestemmelsen ved tariffavtale. HA § 9 er å betrakte som en tariffmessig tilpassing og ivaretar innholdet og intensjonen i amls bestemmelser også for virksomheter med mindre enn 50 ansatte.

Arbeidsformer

Hovedavtalen angir ikke nærmere i detalj hvordan arbeidet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte skal foregå. Det betyr også at det er mulig å utvikle lokale rutiner og tradisjoner som er tilpasset behovet i den enkelte virksomhet. Det anbefales at det utvikles gode rutiner for informasjonsflyt, slik at det er mulig å fange opp mulige utfordringer i forkant. Det vil også kunne være tjenlig å ha regelmessige møter mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte som har til hensikt å drøfte aktuelle forhold uten at de er «meldt» som konkrete saker. Dette må naturligvis avveies mot tids- og ressursbruk i virksomheten.

Mange steder vil stabsmøtet være en viktig arena for informasjonsutveksling og samtale. Hvem som utgjør staben vil variere fra sted til sted, og samtaler på stabsmøtene kan derfor ikke erstatte den kommunikasjonen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som Hovedavtalen forutsetter. Mange temaer som blir behandlet i et stabsmøte må derfor slutføres i andre fora, og det er viktig med et bevisst forhold til hvor de ulike temaer behandles. For eksempel er det ved tvister spesifikke krav til prosessene.

Selv om agendaen i et drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og en tillitsvalgt/ flere tillitsvalgte ikke inneholder de største og alvorligste sakene, vil det være med på å heve presisjonsnivået hvis det rutinemessig lages et referat fra slike møter, slik at møtet, deltakerne og temaene er dokumentert for de øvrige tilsatte og for ettertiden. Jo viktigere sakene er, desto mer bør det legges vekt på at partene blir enige om et referat eller en protokoll som alle kan kjenne seg igjen i.

Rett til fri fra ordinært arbeid

Hovedavtalen sikrer at den tillitsvalgte («avtaletillitsvalgte») har rett til å utføre sitt arbeid som tillitsvalgt, uten at det kommer i konflikt med forpliktelsene i sitt eget arbeidsforhold (§ 9-5).

Det er to måter dette kan løses på:

9-5 a) Det gis tjenestefri etter behov for å utføre oppgavene som tillitsvalgt. Oppgavene forutsettes utført til minst mulig ulempe for virksomheten, og fravær må avtales med arbeidsgiver på forhånd så sant det er mulig.

Forholdene skal legges til rette, slik at tillitsvalgte som arbeider på kveld og på søn- og helligdager får samme vilkår som dem som har ordinær dagarbeidstid. Dette vil for eksempel gjelde møter som arbeidsgiver har med tillitsvalgte, og som vanligvis legges til ordinær dagtid. I de tilfeller der tillitsvalgt innkalles av arbeidsgiver til møter som faller

utenfor vedkommendes arbeidstid, skal medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering etter avtale mellom partene.

Denne ordningen skal sikre at det ordinære arbeidet ikke skal være til hinder for å fungere som tillitsvalgt i virksomheten. Det betyr likevel ikke at alt tillitsvalgtarbeid må legges til arbeidstiden, eller at alt tillitsvalgtarbeid er arbeidstid.

9-5 b) Det gis fast hel eller delvis permisjon for tillitsvalgtarbeid. Normalt vil denne løsningen være mest aktuell i de største fellesrådene. Det vil da være naturlig å avsette faste tider hvor den tillitsvalgte er tilgjengelig både for arbeidsgiver og for medlemmene i den aktuelle organisasjonen. Avtalen forutsetter også at den tillitsvalgte i slike tilfeller får disponere kontor med nødvendig utstyr.

Dersom de lokale partene ikke blir enige om en avtale om frikjøp av tillitsvalgt, kan saken bringes fram for de sentrale partene.

Opplæring

Det er av stor betydning for samarbeid og medbestemmelse at de tillitsvalgte får den nødvendige opplæring. Arbeidsgiver skal legge til rette for at tillitsvalgte får slik opplæring. Ved slik opplæring gis det permisjon med lønn (§ 9-3 h)).

Lønn

Under utøvelsen av vervet, beholder den tillitsvalgte sin lønn inkludert alle faste og variable tillegg (§ 9?6 a)) som om vedkommende hadde vært i vanlig arbeid.

Hovedtillitsvalgt/områdetillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget hel eller delvis permisjon i minst 2 dager pr uke lønnes etter bestemmelsene i HTA¹.

(Område)tillitsvalgt – dekning av kostnader

Dersom arbeidet som tillitsvalgt medfører at virksomheten har behov for vikar til tjenester eller oppgaver, må arbeidsgiver dekke slike kostnader. I et område kan det ligge til rette for at de arbeidsgiverne som området omfatter utligner slike utgifter seg imellom, jf. § 9-5 a), siste ledd. De berørte arbeidsgivere må innbyrdes gjøre nærmere avtale om dette, jf. også § 9-2 a), tredje ledd.

Kostnader av ulik karakter som er knyttet til den tillitsvalgtes arbeid mot egne medlemmer, «medlemspleie», må dekkes av vedkommende arbeidstakerorganisasjon.

Reiseutgifter

Der hvor vervet som tillitsvalgt i virksomheten eller området medfører betydelig reisevirksomhet, må arbeidsgiver, eventuelt arbeidsgiverne i et område ta et ansvar for disse kostnadene, jf. § 9?7. Se også [vedlegg 2](#).

Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke alle kostnadene ved reiser som tillitsvalgt, men skal fastsette en økonomisk ramme som gjøres kjent for de tillitsvalgte.

Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnadene dekkes av arbeidsgiver etter satsene i reiseregulativet. Dette kommer i tillegg til den fastsatte økonomiske rammen.

Rett til permisjon

Hovedavtalen regulerer i § 9-10 a) rett til permisjon med lønn for å delta i lokale og sentrale forhandlinger. Ved lokale forhandlinger omfatter permisjonsretten også nødvendige forberedelser.

Avtalen legger også i § 9-10 b) opp til at det skal innvilges permisjon med lønn for at en arbeidstaker skal kunne ivareta et verv i sin arbeidstakerorganisasjons styrende organer. Retten er begrenset til 12 dager pr år, med mindre særskilte forhold tilsier noe annet. Rett til permisjon gjelder tilsvarende for en ansatt som trer inn som varamedlem i et av de nevnte organene.

I § 9-10 c) gis også mulighet for permisjon for å overta tillitsverv på hel- eller deltid, samt å ha stilling som funksjonær i sin organisasjon i inntil 2 år. Rettighetene i denne paragrafen omfatter også *organisasjonstillitsvalgte*, det vil si personer som har oppgaver og verv i en organisasjon uten å være tillitsvalgt etter Hovedavtalen. Bestemmelsen begrenser ikke retten til fri for avtaletillitsvalgt i henhold til. § 9-5.

Administrasjonsutvalget, § 10

Grunnlag

Det er i norsk arbeidsliv en etablert praksis med «bedriftsdemokrati», det vil si at de tilsatte får medvirke i beslutninger som har betydning for de tilsatte. I organisasjoner og private bedrifter løses dette oftest ved at tilsatte har en eller flere plasser i styret eller andre vedtaksføre organer.

I Den norske kirkes lokale organer – tilsvarende som i kommunene – består menighetsråd og fellesråd av demokratisk valgte personer. Kirkeloven er til hinder for at medbestemmelsen kan utøves direkte med plass for ansatte i rådene. (Der hvor det gjøres forsøk med alternativ organisering med hjemmel i kirkeloven § 5, siste ledd, kan også de ansattes direkte plass i styre/råd være en del av forsøket.)

Kirkeloven § 5, siste ledd: «*For å fremme hensiktsmessige organisasjonsformer og en hensiktsmessig oppgavefordeling i og mellom soknene, kan departementet godkjenne forsøk som avviker fra denne lovs bestemmelser om organiseringen av soknets organer, oppgavefordelingen mellom disse og deres sammensetning. Departementet kan gi nærmere retningslinjer for forsøk etter denne bestemmelse.*»

Kirkeloven § 35 regulerer i stedet at det skal opprettes et partssammensatt utvalg, hvor flertallet består av representanter for rådet (arbeidsgiver) (parallell til kommuneloven § 25). Dette utvalget skal behandle saker «som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte». Utvalget kan gis myndighet til å foreta tilsetning eller gjøre vedtak i andre saker som angår virksomhetens personalpolitikk (kirkeloven § 14).

I Hovedavtalen er dette utvalget kalt administrasjonsutvalg (§ 10). Utvalget er et *offentligrettslig* organ.

Sammensetning

Arbeidsgivers representanter utpekes av fellesrådet, og de skal alltid være i flertall.

For å få kontinuitet i arbeidet, vil det som oftest være tjenlig at det er de samme representantene som også utgjør arbeidsutvalget, eventuelt også forhandlingsutvalget i virksomheten.

Arbeidstakernes representanter, normalt minst 2 personer, og vararepresentanter, utpekes av arbeidstakerorganisasjonene. De som utpekes må være tilsatt i den aktuelle virksomheten. Når de er utpekt, representerer de alle arbeidstakerne i virksomheten, uavhengig av organisasjonstilhørighet (§ 10-1).

Arbeidstakerrepresentantene utpekes etter *forholdstallprinsippet* (§ 10-1 c)). Prinsippet forklares best med to eksempler:

Den christelige Kirke i Norge er en organisert arbeidstakerorganisasjon i henhold til Lov om Arbeidsrettsvern § 1, 1. ledd.

Fagforening	Deiingsfall		
	A	B	C
A = 10 medlemmer	3,5	3,5	3,5
B = 7 medlemmer	2,3	2,3	2,3
C = 3 medlemmer	1,2	1,2	1,2

Hvis det skal utpekes 10 arbeidstakerrepresentanter, skal det første utvalget i henhold til Lov om Arbeidsrettsvern § 1, 1. ledd, utpeke 10 representanter som utgjør en fjerdedel av de 35 medlemmene i den christelige Kirke i Norge. Hvis utvalget skulle utpeke arbeidstakerrepresentanter, skal det tredje utvalget i henhold til Lov om Arbeidsrettsvern § 1, 1. ledd, utpeke 10 representanter som utgjør en fjerdedel av de 100 medlemmene i den christelige Kirke i Norge.

Fagforening	Deiingsfall		
	A	B	C
A = 10 medlemmer	3,0	3,0	3,0
B = 7 medlemmer	2,1	2,1	2,1
C = 3 medlemmer	0,9	0,9	0,9

I det andre eksemplet vil begge medlemstallet i fjerde Lov om Arbeidsrettsvern § 1, 1. ledd, og 100 medlemmer utgjøre en fjerdedel av de 400 medlemmene i den christelige Kirke i Norge. Organisasjonen kan dermed utpeke 10 representanter som utgjør en fjerdedel av medlemmene.

[Klikk her for større versjon av figuren](#)

Generelt gjelder det for sammensetningen av administrasjonsutvalget at det kan gjøres lokale tilpassinger i henhold til § 7-4 dersom partene er enige om det.

Arbeidet i administrasjonsutvalget

Hovedavtalen angir ikke i detalj hva slags saker som utvalget skal behandle, bortsett fra eksemplene som er nevnt i § 10-1 a): *personalpolitiske retningslinjer, reglementer og rutiner, dessuten utviklings- og omstillingsprosesser*. Det forutsettes at utvalget ikke behandler personalsaker, og ikke erstatter administrasjonens rolle i personalforvaltningen.

Det bør utarbeides et lokalt reglement for hvordan utvalget skal arbeide, hvor det også framgår hvilke saker utvalget har beslutningsmyndighet i, og i hvilke saker utvalget skal uttale seg før saken går til vedtak i rådet.

Det finnes sentralt utarbeidet forslag til slikt reglement. Reglementet må i alle fall vedtas lokalt.

Tilsetninger

Hovedavtalen forutsetter at medbestemmelsen sikres (§ 10-2) ved tilsetninger.

Det er arbeidsgiver som gjennom sin styringsrett oppretter og nedlegger stillinger. Selve tilsettingen er også et arbeidsgiveransvar, men de tilsatte skal ha anledning til å ha innflytelse på hvem som tilsettes i virksomheten. Bestemmelser om tilsetting finnes i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen, og i ulikt lovverk: kirkeloven, arbeidsmiljøloven, forvaltningsloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven med videre. Det er i dette lov- og regelverket likevel ikke gitt detaljerte anvisninger på hvordan tilsettingsprosessen skal være, eller hvordan medbestemmelsen skal ivaretas i detalj. Det er den enkelte virksomhet som selv bestemmer dette. Det bør utarbeides et lokalt tilsettingsreglement. Forslag til reglement er utarbeidet av KA.

Det er arbeidsgiverorganet, i de fleste tilfeller fellesrådet (eller menighetsrådet i kommuner med ett sokn) som er ansvarlig for tilsetting. Det er gitt hjemmel i kirkeloven § 14 for at fellesrådet kan delegerer tilsettingsmyndigheten til et menighetsråd, eller til administrasjonsutvalget. Virksomhetene på kirkelig sektor er små, med tilsvarende lavt antall tilsetninger pr år, og mange fellesråd ønsker å foreta tilsettingene selv. At tilsetninger foretas i egne opprettede tilsettingsutvalg antas å forekomme sjelden.

Det er viktig at medbestemmelsen sikres i prosessen før tilsettingsvedtaket, inkludert vurderinger om omgjøring av stillinger med videre. Slik sikring er i Hovedavtalen ivarett ved at arbeidsgiver skal orientere tillitsvalgte om ledige og nyopprettede stillinger (§ 9?4 c)), arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte (§ 9-4 d)), og de tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetninger (§ 9-3 f)). Det er nødvendig at slike rutiner blir innarbeidet, og at det blir gitt tilstrekkelig tid i saksbehandlingen til at medbestemmelsen får et reelt innhold. Medbestemmelse i de prosessene som her er nevnt, skal ivaretas uavhengig av hvilket organ som foretar tilsettingen.

Det er ikke uvanlig at tillitsvalgte får anledning til å drøfte utforming av utlysningstekst, selv om dette ikke ligger som en rettighet etter HA. Mange steder er det også en innarbeidet praksis at en representant for de ansatte deltar i intervju av søkere. I så fall er det viktig at deltakerne i intervjuet har avklart sine roller på forhånd.

Dersom administrasjonsutvalget eller andre partssammensatte tilsettingsutvalg foretar tilsetting, kan et mindretall kreve saken brakt inn for fellesrådet for endelig vedtak (§ 10-2, annet ledd). Muligheten er begrenset til der det er uenighet om gjeldende lov- og avtalebestemmelser er fulgt, ikke der uenigheten gjelder valg av søker til en stilling.

Bestemmelsen er ment som en «sikkerhetsventil» i forhold den formelle prosessen, det vil si saksbehandlingen, og ikke en mulighet for et mindretall til å kreve «omkamp» om en kandidat som er valgt ut fra et saklig skjønn.

Tilpassinger

I små virksomheter vil det ofte være behov for å gjøre tilpassinger til normalordningen med hensyn til administrasjonsutvalgets sammensetning og arbeid. Det kan gjelde antall medlemmer (2+1 i stedet for 3+2), flertallsvalg i stedet for forholdstallsvalg av arbeidstakerrepresentanter og hvilke saker utvalget skal behandle. Alle slike tilpassinger må eventuelt gjøres med grunnlag i § 7-4, jf. kommentarene til dette punktet ovenfor.

Uavhengig av hva slags tilpassinger det er tale om, gjelder kirkeloven § 35 og intensjonen bak denne bestemmelsen.

Medbestemmelse i andre utvalg, § 11

Arbeidsmiljøutvalg, § 11

Medbestemmelsen knyttet til arbeidsmiljøarbeidet er i utgangspunktet regulert i arbeidsmiljøloven §§ 7-1 og 7-2 om arbeidsmiljøutvalg. Se også Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg for nærmere informasjon. Utvalget skal ha like mange representanter fra arbeidsgiversiden som fra arbeidstakersiden. Lederen for utvalget veksler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Nærmere bestemmelser om arbeidet bør fastsettes i lokalt reglement.

Der hvor det etter loven ikke opprettes arbeidsmiljøutvalg, det vil si når det er færre enn 20 arbeidstakere i virksomheten, foreslås etablert en *arbeidsmiljøgruppe* for å ivareta de grunnleggende oppgavene knyttet til arbeidsmiljøarbeidet (§ 11-2).

Ad hoc-utvalg

Hovedavtalen sikrer også at medbestemmelsen ivaretas i arbeidsgrupper eller utvalg med særskilte oppgaver (§ 7-3, annet ledd). Særlig aktuelt kan dette være ved utredning om alternativer ved virksomhetens organisering, herunder innskrenkninger/rasjonaliseringer.

Det er ikke gitt nærmere regler for hvordan medbestemmelsen konkret skal ivaretas, det må fastsettes lokalt. Hensynene i §§ 7-1 og 7-2 må være ivaretatt.

Fremme likestilling og hindre diskriminering, § 12

I avtalen er hovedvekten i denne bestemmelsen lagt på likestilling mellom kjønnene, mens veiledningen for oversiktens skyld, og for å understreke ønsket om et mangfoldig arbeidsliv, omtaler et litt videre perspektiv. I denne paragrafen har partene understreket viktigheten av at det lokalt er et fokus på likestilling, likeverd og mangfold på arbeidsplassen. Dersom det på arbeidsplassen er rekruttert arbeidstakere med ulik bakgrunn, kreves det oppfølging både fra arbeidsgiver og fra tillitsvalgte.

Det forutsettes at alle arbeidstakere tross ulik bakgrunn behandles med samme åpenhet og respekt. Det betyr også at det kan stilles krav til alle arbeidstakere på lik linje. Mangfold i kulturell bakgrunn, kjønn, kompetanse, interesser og evner blant de ansatte er en ressurs for arbeidsmiljøet.

Kirkemøtet har gjort flere vedtak som er relevante for å hindre diskriminering og fremme likestilling, bl.a. følgende vedtak:

KM nr 13/06 Inkludering av og tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne

KM 07/07 Tilsetjing og vigsling i Den norske kyrkja av homofile i partnerskap.

KM 07/09 Kristne innvandrere og menighetene i Norge.

KM 09/12 Likeverd, inkludering og tilrettelegging. KM 09/14 Den norske kirke og menneskerettighetene

Det vises også til følgende lover:

Likestillingsloven

Diskrimineringsloven om seksuell orientering

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Diskrimineringsloven om etnisitet

Arbeidsmiljøloven – kap 13 Vern mot diskriminering

I Lov om Den norske kirke § 29 er det regulert et generelt krav om medlemskap i Den norske kirke for alle ansatte. Dispensasjon fra dette kravet avgjøres av biskopen, jf. Tjenesteordning for biskoper § 11. Det er i Lov om kirkegårder, kremasjon og gravferd § 22 gitt et unntak fra medlemskapskravet for ansatte «med arbeidsoppgaver alene knyttet til kirkegård, gravkapell og krematorium».

Permittering, § 13

Etter denne bestemmelsen er det kun tillatt å permittere arbeidstakere ved to forhold:

- når en arbeidskonflikt som omfatter en del av virksomheten medfører at andre arbeidstakere ikke kan få utført arbeidet sitt
- ved ulykker og naturhendelser mv («force majeure»).

Dette innebærer at det *ikke* er anledning til å permittere arbeidstakere dersom et kirkelig organ får økonomiske vanskeligheter for eksempel på grunn av reduserte bevilgninger fra kommunen.

¹ HTA 2008-2010 kapittel 3, pkt 3.5: minimum kr 320.000, dog ikke mindre enn det som var gjeldende i vedkommendes opprinnelige stilling.