



Referanser: AGU 05/21

Arkivsak: 21/00231-4

Saksdokumenter:

KR 34.1/21 Høringsoppsummering

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

Sammendrag

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

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

Det er behov for å kunne bruke den arbeidskraftsressursen arbeidstakere som er over 70 år utgjør. Alderssammensetningen i presteskaper tilsier at det er mange som i en del år fremover vil kunne være i posisjon for arbeid etter fylte 70 år hvis forholdene blir lagt til rette for det.

Staten har på samme tid sendt et lovforslag på høring om å øke lovbestemt aldersgrense fra 70 til 72 år. Dersom dette blir vedtatt får det direkte virkning for alle som har medlemskap i Statens pensjonskasse (SPK). Den foreslåtte ordningen vil da gjelde fra 73-75 år.

Det fremmes derfor en sak med delegasjon fra Kirkerådet som tilsettingsorgan til preses til å inngå slik avtale med biskop som det er ønskelig å tilby arbeid etter fylte 70 år. Tilsvarende kan bispedømmerådene vedta tilsvarende delegasjon til sin biskop med myndighet til å forlenge arbeidsavtaler med prost og prest i sitt bispedømme. For administrativt tilsatte etter personalreglementet vil det være tilsettingsrådet som treffer beslutning om å tilby slik avtale, og det er derfor ikke nødvendig med delegasjon.

AGU behandlet spørsmålet 20. januar 2021 i Sak AGU 05/21 og vedtok at det skal etableres en slik ordning. Saken ble deretter sendt på begrenset høring.

En slik ordning vil være ett av flere tiltak som vil inngå i en livsfasepolitikk som det nå arbeides med.

Forslag til vedtak

Kirkerådet gir preses i Bispemøtet fullmakt til å tilby forlengelse av arbeidsforholdet til biskop etter oppnådd aldersgrense etter aldersgrenseloven. Preses skal konsultere Kirkerådets leder og direktør før slik avtale tilbys.

Saksorientering

Bakgrunn

Det har vært arbeidet med å legge til rette for arbeid etter fylte 70 år i lengre tid, men det har vært usikkerhet om lovligheten av ulike ordninger og konsekvenser for pensjon m.m. Samtidig er lovgivningen på området endret, og også staten har ute et lovforslag om å heve aldersgrensen fra 70 til 72 år. AGU behandlet saken i Sak AGU 05/21 og vedtok å etablere en slik ordning. Saken ble deretter sendt på begrenset høring.

1. Høringsinstansenes syn

De fleste av høringsinstansene uttrykker i hovedtrekk støtte til forslaget slik det ble formulert i høringsnotatet, men de som ikke gjør det er usikre på treffsikkerheten i forslaget. Tunsberg bispedømmeråd viser til at det er få prester mellom 67 og 70 år, og uttaler at det vil være viktigere å få flere prester til å nå aldersgrensen enn å etablere en ny ordning for fortsatt tilsetning etter fylte 70 år. Oslo bispedømmeråd og Oslo biskop peker på at det kan oppstå krevende situasjoner der en arbeidstaker ønsker å fortsette i stilling der arbeidsgiver vurderer det som tjenlig at vedkommende går av ved oppnådd aldersgrense, og viser spesielt til hensynet til verdige avslutninger på lange tjenesteforhold i kirken.

Presteforeningen støtter at ordningen opprettes, men er spørrende til om den bør omfatte biskoper, med grunnlag i at det kan oppstå mistanker om at forlengelse er gitt eller tilbakeholdt av kirkepolitiske hensyn, samt at det ville kunne være uheldig for en biskops tjenesteutøvelse at tidshorizonten som kan planlegges med noen grad av sikkerhet ikke vil strekke seg lenger enn ett år om gangen.

Høringsnotatets forslag om konsultasjonsplikt med bispedømmerådets/Kirkerådets leder og stiftsdirektør/Kirkerådets direktør, der det legges til grunn et krav om enighet for at forlengelse skal kunne gis, problematiseres av Presteforeningen med henvisning til at en slik maktfordeling kan sette stiftsdirektøren eller Kirkerådets direktør i en krevende situasjon som rådets sekretær, og det foreslås heller at direktøren eventuelt legger frem en innstilling for den som har fullmakten.

Fullstendig oppsummering av høringen ligger vedlagt saken.

2. Administrasjonens vurdering

Behovet av en ordning for fortsatt tilsetning etter fylte 70 år

Enkelte høringsinstanser har uttrykt at dagens ordning for bruk av pensjonerte prester er god nok til at det ikke er nødvendig å ha en adgang til å forlenge

tilsettingsforholdet ut over aldersgrensen. Å tilby en slik forlengelse kan imidlertid sammenlignet med f.eks. å avtale enkelttjenester etter vikaravtalen gi en forutsigbarhet og kontinuitet som er ønskelig både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette vil være ett av flere virkemidler arbeidsgiver kan benytte seg av der det finnes ønskelig, i tillegg til tjeneste på pensjonistvilkår o.l. som allerede benyttes tilsvarende mange årsverk. Videre vil ordningen omfatte alle grupper fast ansatte arbeidstakere, ikke bare prester.

Konsultasjonsplikt og krav om enighet

Det er hensiktsmessig å finne en annen form på hvordan delegasjon fra rådet som tilsettingsorgan kan ivareta ulike hensyn. Det foreslås derfor at ordningen justeres til at stiftsdirektør eller Kirkerådets leder og direktør *konsulteres av* preses, men uten at det pålegges et formelt krav om enighet for at myndigheten skal kunne utøves. Tilsvarende ordning kan bispedømmerådene etablere for sin biskop, med konsultasjon av bispedømmerådsleder og stiftsdirektør for forlengelse av arbeidsforhold for prost og prest.

Fortsatt tilsetting for biskoper

I høringen har det blitt problematisert at biskoper skal komme inn under ordningen, knyttet til kirkepolitiske og ledelsesfaglige hensyn. Når det likevel vurderes som hensiktsmessig at biskopene dekkes av ordningen er det både fordi endringen omtalt i forrige avsnitt antas å redusere grunnlaget for mistanke om kirkepolitiske føringer, når det til syvende og sist er preses, som også ivaretar arbeidsgivers øvrige omsorgsplikter, som tar den endelige avgjørelsen.

Informasjon om pensjonsmessige konsekvenser ved fortsatt tilsetting

Flere høringsinstanser peker på at det vil være svært viktig at arbeidstaker er opplyst om hvilke konsekvenser fortsatt tilsetting vil ha for fremtidige pensjonsutbetalinger. Å bringe klarhet i de faktiske økonomiske konsekvensene ved fortsatt tilsetting vil være en viktig del av dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker før avtale om fortsatt tilsetting inngås, og bekreftelse på at dette er opplyst vil inngå i den nye arbeidsavtalen.

3. Det rettslige grunnlaget

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

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

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

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

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

For prest og prost er bispedømmerådet tilsettingsorgan. For biskop er tilsettingsorganet Kirkerådet. Risikoen for arbeidstakeren ved å kunne bli avvist gjennom rådsbehandling vil trolig gjøre at de fleste vil unngå en slik saksbehandling. Samtidig har bispedømmerådene og Kirkerådet som tilsettingsorgan en legitim interesse i å kunne avslutte et arbeidsforhold. Disse hensynene må veies mot hverandre. Forslaget er å lage en standard-saksfremstilling til bispedømmerådene som de kan bruke om de ønsker å gå inn på ordningen.

For å få en slik ordning til å fungere vil det være hensiktsmessig å delegere den myndigheten tilsettingsorganet har etter regelverket til en person som kan opptre på tilsettingsorganets vegne i en sak om å forlenge arbeidet etter fylte 70 år. Hensikten er å delegere til biskop myndigheten til å tilby slike avtaler for prest og prost. Dette må hvert enkelt bispedømmeråd treffe vedtak om, med delegasjon til sin biskop. Kirkerådet inviteres til å gi slik delegasjon til preses for å kunne tilby forlenget arbeidsforhold for biskop. Samtidig foreslås en sakbehandlingsregel. Biskop må samtale med bispedømmerådsleder og stiftsdirektør før slik avtale kan tilbys. Likedan må preses konsultere Kirkerådets leder og direktør før slik avtale tilbys biskop. På denne måten kan hensynet både til arbeidstaker og tilsettingsmyndighet forenes. Administrasjonen vil utarbeide materiell som kan benyttes av bispedømmerådene for at de skal kunne fatte tilsvarende delegasjonsvedtak for tilsetting av prester og proster.

4. Innholdet i en ordning

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

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

Dersom aldersgrenseloven hever aldersgrensen for medlemmer i Statens pensjonskasse fra 70 til 72 år, vil ordningen i denne saken gjelde fra 73 til maksimalt 75 år.

Sykepengerrettigheter

HTA § 8.1 avgrensar arbeidsgivers plikt til å forskuttere lønn under sykefravær og foreldrepenger til den tiden arbeidstakeren har rett til slike ytelser. Ansatte vil etter fylte 70 ikke ha sykepengerrettigheter etter folketrygdloven. Ved sykdom utover

egenmelding vil det derfor ikke bli utbetalt lønn. Hvis vedkommende ikke kommer tilbake i stilling vil for mye utbetalt lønn bli avregnet i sluttoppgjøret. Dette utgjør en risiko for arbeidstakeren som må vurderes inn i helheten i en ny ettårig arbeidsavtale etter fylte 70 år.

Egenmelding

Ansatte over 70 år gis anledning til å bruke egenmelding på linje med øvrige ansatte. Kvoten gis forholdsmessig. Saldo for bruk av egenmelding nullstilles ved overgang fra ordinær arbeidsavtale til avtale etter fylte 70 år.

Seniordager m.m.

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

Konsekvenser for pensjonsutbetaling

Tilsettingsforhold etter fylte 70 år kan ha betydelige konsekvenser for pensjonsutbetalingen til den enkelte. Det må derfor sikres at den enkelte er kjent med informasjon fra Statens pensjonskasse om dette. Bekreftelse på at arbeidstaker er informert om konsekvensene for pensjon formaliseres gjennom arbeidsavtalen.

Arbeidsavtale - avtalelengde

Ved arbeid etter 70 år inngås ny arbeidsavtale. Avtalen kan inngås for inntil ett år og kan senere forlenges med inntil ett år om gangen, til og med den måneden den ansatte fyller 75 år.

Avslutning av arbeidsavtalen

I avtaleperioden gjelder 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Administrativt er dette ikke en omfattende endring. To samtaler og utfylling av ett skjema årlig er alt som skal til hvis alle er enige om videreføring av et arbeidsforhold.

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

På den annen side utsetter man en tid- og kostnadskrevende rekrutteringsprosesser, og det vil kunne gi mer optimal bruk av arbeidskraften hvor «lønn på pensjonistvilkår» og enkeltpersonsforetak som driver for flere oppdragsgivere vil være det eneste handlingsalternativet i dagens ordning. Pensjonskostnadene for arbeidsgiver reduseres med titusenvis av kroner for hvert år en arbeidstaker står i stilling og ikke tar ut pensjon. Mest i AFP-perioden fra 62-67 år, men også etter det.