



NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

Nr. 32 – november 2018

Lønforhandlinger

Den årlige lønforhandling for og kirkefunktionærer omfattet af hhv. organistoverenskomsten eller organisationsaftalerne for kirkefunktionærer er ved at nå tidsfristen den 15. november 2018. Inden denne dato SKAL menighedsrådene have svaret de faglige organisationer, der har fremsendt forslag til lønforbedringer.

Forhandlingerne skal ikke nødvendigvis være tilendebragt den 15. november 2018, men menighedsrådenes svar i form af enten accept, modforslag eller afslag skal være afsendt til den forhandlingsberettigede faglige organisation.

Menighedsrådene opfordres til om nødvendigt at søge hjælp og vejledning hos Landsforeningen af Menighedsråd eller stiftet.

Der har været nogle tekniske vanskeligheder med at udsende lønstatistikker til menighedsrådene, men de skulle nu være på plads på DAP'en under:

Håndbøger-Dataarkiv-Lønudbetaling (FLØS)

<https://intranet.kirkenettet.dk/sites/haandboeger/data/Floesbilag/Sider/default.aspx>

Menighedsrådenes forhandlingspligt - generelt

Kirkefunktionærerne og/eller de forhandlingsberettigede organisationer kan forlange ethvert fagligt forhold forhandlet med alle vedkommende kirkelige myndigheder.

Forhandlingsretten indebærer, at myndigheden (for eksempel menighedsrådet) har pligt til at udveksle synspunkter med organisationen omkring konkrete spørgsmål til et ansættelsesforhold eller om fortolkningen af de regler, som regulerer ansættelsesforholdet.

Forhandlingerne må aldrig blive skinforhandlinger, der blot afholdes, for at de formelle regler skal kunne siges at være overholdt. Der er intet krav om, at parterne efter forhandlingernes afslutning skal være enige, men organisationen skal gives rimelig – og reel – lejlighed til at fremkomme med sine synspunkter, og disse skal indgå i menighedsrådets overvejelser omkring den endelige afgørelse. Menighedsrådet har pligt til hurtigst muligt at fremme sagen.

Menighedsrådet bør sikre sig dokumentation for, hvornår man har modtaget en forhandlingsanmodning og hvornår og hvordan man har besvaret den (f.eks. kopi af mødeindkaldelse med angivelse af tids-

punkt, sted, emne og deltagere for forhandlingen). Endvidere bør rådet sikre sig dokumentation af forløbet af forhandlingen (f.eks. i form af et referat, som de tilstedeværende har underskrevet), ligesom rådet også bør sikre sig dokumentation for forhandlingsresultatet (f.eks. i form af et uenighedspapir).

Nærmere regler herom fremgår af den for ansættelsesforholdet relevante hovedaftale, fællesoverenskomst eller lignende, f.eks. Kirkeministeriets cirkulærer om tillidsrepræsentantordninger.

Aftaler, gældende overenskomster mv. kan ses på www.folkekirkenspersonale.dk

Ophør af samarbejder mellem menighedsråd

I forbindelse med voldgiftsbehandling af 2 konkrete sager mod Kirkeministeriet og de relevante menighedsråd har voldgiftsretten afgjort følgende i forbindelse med at samarbejdet blev ophørt og kirkefunktionærerne blev opsagt med henvisning til det ophørte samarbejde:

Samarbejdsophøret medførte således ikke, at funktionen ved menighedsrådene ophørte. Under hensyn hertil og efter almindelige ansættelsesretlige og forvaltningsretlige proportionalitetsbetragtninger er det min opfattelse, at X Menighedsråd ikke var berettiget til at afskedige A alene som følge af selve samarbejdsophøret.

Som jeg forstår det, er indklagedes retsopfattelse baseret på forudsætningslæren, nemlig at en kendelig og væsentlig forudsætning for stillingen er bortfaldet som følge af samarbejdets ophør. I forudsætningslæren indgår imidlertid også en afvejning af, hvem der bør bære risikoen for den bristede forudsætning, og det er, som det fremgår af det foran anførte, min opfattelse, at det er menighedsrådene – og ikke den enkelte medarbejder – der skal bære risikoen for, at en forudsætning er bristet.

X Menighedsråd var sammenfattende ikke berettiget til at afskedige A med den foran nævnte begrundelse.

På baggrund af voldgiftskendelserne i de to sager er det Kirkeministeriets generelle opfattelse:

- At ophævelse af en samarbejdsaftale mellem to (eller flere) menighedsråd ikke *i sig selv* udgør tilstrækkeligt grundlag for umiddelbart at skride til afsked af de(n) berørte kirkefunktionær(er)
- At menighedsråd, som på baggrund af ophævelse af en samarbejdsaftale måtte ønske at gennemføre ændringer i ansættelsesforholdet for nogle af deres medarbejdere, først må gennemføre en partshøring af hver enkelt medarbejder efter de relevante partshøringsregler. Menighedsrådet bør fastsætte en høringsfrist, og rådet bør også oplyse hvad man agter at gøre, såfremt man ikke modtager hørings svar
- Efter høringsfristens udløb skal menighedsrådet under inddragelse af hørings svaret på ny overveje, hvorledes rådet herefter forholder sig til det oprindelige ønske om at ændre medarbejderens ansættelsesvilkår.
- Såfremt medarbejderen *samtykker* i ændringen, kan denne gennemføres. Det samme gør sig gældende, hvis der ikke afgives hørings svar.
- Såfremt medarbejderen har *udtalt sig imod* ændringen, men rådet fortsat ønsker at gennemføre den, kan dette ske med hjemmel i menighedsrådets ledelsesret. DOG kan det i så fald kun ske med et varsel, svarende til medarbejderens opsigelsesvarsel. Det er herefter op til medarbejderen at meddele, hvorvidt vedkommende vil efterleve menighedsrådets beslutning, eller anse sig for opsagt med virkning fra det pågældende tidspunkt.

Kirkeministeriet den 12. november 2018

Med venlig hilsen

Kirkeministeriet