

Lønns- og arbeidsforhold – endringer i tarifforhold

Ved virksomhetsoverdragelse er utgangspunktet at alle rettigheter og plikter tilknyttet den enkelte arbeidstakers ansettelsesforhold hos overdragende arbeidsgiver overføres til ny arbeidsgiver. Arbeidsforholdet overføres i den stand det er på overdragelsestidspunktet. Ansatte i permisjon, sykmelding og oppsigelsestid overføres til ny arbeidsgiver. Arbeidstakere som er sagt opp, og har fratrådt, omfattes ikke.

Arbeidsmiljøloven § 16-2 skiller mellom de individuelle rettighetene som følger av *arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet*, og de individuelle og kollektive rettighetene som følger av *tariffavtaler* som er inngått med overdragende arbeidsgiver. Ny arbeidsgivers styringsrett skal ikke svekkes ved virksomhetsoverdragelse. Det må derfor trekkes et skille mellom de ansattes rettigheter og ensidig fastsatte ordninger fra arbeidsgiver, som når som helst kan endres eller trekkes tilbake fra arbeidsgiver. De sistnevnte overføres ikke fra staten til ny kirkelig arbeidsgiver etter lovens bestemmelser.

Individuelle rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller av arbeidsforholdet

Det er de avtalte og individuelle *rettighetene og pliktene* som overføres. Rettigheter og plikter som er nedfelt i arbeidsavtalen overføres. Det er ikke avgjørende om det foreligger en skriftlig eller muntlig avtale. Det innebærer at individuelle rettigheter ervervet gjennom praksis omfattes og vil overføres til ny arbeidsgiver. Det må foretas en konkret vurdering av om det er en rettighet den ansatte har krav på, eller om det er snakk om en ensidig disposisjon fra arbeidsgiverens side som ikke etablerer noen rettigheter eller plikter. En langvarig praksis som har sitt utspring i en administrativt fastsatt ordning, kan imidlertid ha utviklet seg til en rettighet for de ansatte.

Departementet har lagt følgende til grunn:

Opptjent fast lønn og tilleggssytelser overføres ved overdragelsestidspunktet. Ordning med betalt telefon er en rettighet som følger av arbeidsforholdet og som overføres.

Ny arbeidsgiver har plikt til å oppfylle de lovfestede ferieforpliktelser som tidligere arbeidsgiver har overfor arbeidstakerne. Arbeidstaker skal sikres at rett til feriefritid og feriepenger ikke endres ved overdragelsen av virksomheten. Det vil si at all opptjent ferie i 2016 og opptjent overført ferie fra tidligere år, som ikke er tatt ut, vil bli overført til 2017. Ny arbeidsgiver vil ha plikt til å betale ut feriepenger i 2017 som er opptjent i det opptjeningsår overdragelsen finner sted. Ny arbeidsgiver vil også være bundet av avtale om tidspunkt for uttak av ferie som gammel arbeidsgiver har inngått.

Departementet antar at ordningen med en ekstra ferieuke i nord vil være lagt inn i den enkeltes arbeidsavtale som en individuell rettighet. Uansett antar vi at rett til en ekstra ferieuke i nord må sees som en rettighet som følger av arbeidsforholdet. Den ekstra ferieuken i nord overføres dermed som en individuell rettighet.

All opptjent avspasering vil bli overført ved overdragelsestidspunktet. Avtalt avregningsperiode i virksomheten vil være avgjørende for om mer enn 45 plusstimer kan overføres.

Både krav som er opparbeidet og forfalt før overføringstidspunktet, og uforfalte krav, så vel som løpende rettigheter for arbeidstakerne, overføres slik de består på overføringstidspunktet. Det vil for eksempel si at opparbeidet, ikke utbetalt overtidsgodtgjørelse, eller ikke utbetalte refusjonskrav (for eksempel utgiftsdekning fra tjenestereise), overføres ved overdragelsestidspunktet.

Trening i arbeidstiden, fastsatte midler til kurs mv. er administrativt fastsatte ordninger av arbeidsgiver som i utgangspunktet ikke overføres etter lovens bestemmelser.

Individuelle rettigheter og plikter som følger av tariffavtaler

Den norske kirke (Kirkerådet) blir som ny arbeidsgiver bundet av tariffavtaler som tidligere arbeidsgiver var bundet av, dersom Kirkerådet/ny arbeidsgiverorganisasjon ikke erklærer at de ikke vil være bundet innen tre uker etter virksomhetsoverdragelsen. Med tariffavtaler menes her Hovedtariffavtalen i staten, sentrale særavtaler og lokale særavtaler inngått mellom Kulturdepartementet og berørte tjenestemannsorganisasjoner.

Selv om Kirkerådet erklærer at de som ny arbeidsgiver ikke vil bli bundet av tariffavtalene, vil de overførte arbeidstakerne i et begrenset tidsrom ha rett til å beholde *de individuelle arbeidsvilkårene* som følger av tariffavtalene som den tidligere arbeidsgiveren var bundet av. Individuelle arbeidsvilkår vil være bestemmelser som knytter seg til den enkelte arbeidstakerens rettigheter og plikter, f.eks. bestemmelser om lønn, arbeidstid, lønn under sykdom, permisjon, ferie osv. De kollektive bestemmelsene i tariffavtalene (informasjon, drøfting m.m.) overføres ikke. Plikten til å opprettholde individuelle vilkår i tariffavtale gjelder inntil tariffavtalen utløper, eller til det inngås ny tariffavtale som regulerer forholdet, og som er bindende for den nye arbeidsgiveren og de overførte arbeidstakerne. Det er de individuelle rettighetene etter Hovedtariffavtalen og de aktuelle særavtalene *slik de lyder på overføringstidspunktet*, som kan påberopes. Senere lønnsendringer i Hovedtariffavtalen, for eksempel som følge av mellomoppgjøret i 2017, kan ikke påberopes.

Departementets arbeid med å avklare arbeidstakernes rettigheter og plikter etter aml. § 16-2 koordineres med Kirkerådets forberedende tariffarbeid. Kirkemøtet har vedtatt innmelding i KA når rettssubjektet er etablert. Tariffavtaler med ny kirkelig arbeidsgiver kan først inngås når Den norske kirke (Kirkerådet) har formell status som ny arbeidsgiver. Alle spørsmål knyttet til fremtidige lønns- og arbeidsforhold vil derfor ikke være fullt ut avklart før etter at virksomhetsoverdragelsen er gjennomført.