

RESERVASJONS- OG FORTRINNSRETT OG FRISTEN FOR Å UTØVE SLIKE RETTIGHETER, VALGRETT SAMT SÆRSKILTE SPØRSMÅL VEDRØRENDE EMBETSMENNS RETTSSTILLING MV.

Reservasjonsrett

Ved virksomhetsoverdragelse ut av staten har du som arbeidstaker *en rett* til å følge med din stilling over til Den norske kirke som ny arbeidsgiver. Du har imidlertid ingen plikt til å videreføre arbeidsforholdet ditt hos en ny arbeidsgiver. Retten til å motsette seg overføring av ansettelsesforholdet ditt følger av arbeidsmiljøloven § 16-3 og betegnes som *reservasjonsrett*. Hvis du ønsker å reservere deg, må du skriftlig underrette din nåværende arbeidsgiver om dette. Reservasjon meldes til tilsettingsmyndighet med kopi til nærmeste overordnede. Fristen for å reservere seg er satt til 1. mai 2016. De respektive tilsettingsmyndighetene sender en oversikt over mottatte reservasjoner til departementet etter utløpet av fristen. Dersom du ikke foretar deg noe vil arbeidsforholdet ditt overføres automatisk til Den norske kirke ved virksomhetsoverdragelsen.

Dersom du benytter deg av reservasjonsretten din, vil du formelt bli sagt opp fra din stilling i staten, med opphør av arbeidsforholdet fra og med overdragelsestidspunktet. Stillingen vil anses for inndratt etter tjenestemannsloven og arbeidet i staten er bortfalt som følge av at hele virksomheten skilles ut fra staten. Følgelig vil det foreligge grunnlag for oppsigelse. Oppsigelsesfristen vil for de aller fleste være 6 måneder, jf. tjenestemannsloven §10.

Fortrinnsrett

Dersom du benytter deg av reservasjonsretten og blir sagt opp fra stillingen din i staten, vil du i henhold til tjenestemannsloven § 13 nr. 2 og forskrift til tjenestemannsloven ha *fortrinnsrett* til *annen passende stilling* i staten i 12 måneder fra det tidspunktet virksomheten skilles ut fra staten. Med *passende stilling* menes at stillingen skal passe rent faglig for deg. Stillingen er ikke passende hvis arbeidet er vesensforskjellig – f.eks. manuelt arbeid i forhold til kontorarbeid, eller i et fremmed fag. Det skal også være en viss likeverdighet lønnsmessig; man kan ikke bruke fortrinnsretten til en høyere lønnet stilling. Fortrinnsretten innebærer at du skal tilsettes i den ledige stillingen, så fremt du er faglig og personlig kvalifisert for denne. Dette gjelder selv om du ikke er den best kvalifiserte av søkerne.

Fortrinnsrett til annen passende stilling kan gjøres gjeldende fra varsel om oppsigelse er mottatt og inntil ett år etter at du må fratrukke stillingen. Dersom du får ny passende stilling i staten før ett år er gått, faller fortrinnsretten bort. Dersom du ønsker å gjøre fortrinnsretten gjeldende, må du selv følge med i kunngjøringer og selv søke på passende stillinger. [Nærmere opplysninger om prosedyre finnes på Kommunal- og moderniseringsdepartementets nettsider finner du her.](#)

Retten til å gjøre gjeldende fortrinnsrett forutsetter at du har vært fast tilsatt i staten sammenhengende i minst to år, eller midlertidig tilsatt med sammenhengende tjeneste i minst fire år. Ved beregningen av tjenestetiden regnes samlet tjenestetid i staten, ikke bare i den virksomheten du nå er tilsatt.

Valgrett

Dersom overføringen av ansettelsesforholdet medfører *ikke uvesentlige negative endringer* for en arbeidstaker som skal overføres, kan arbeidstakeren unntaksvis velge å fastholde sitt ansettelsesforhold med overdragende arbeidsgiver. Denne retten kalles *valgrett*. Valgretten

har ikke lovhjemmel og bygger på avgjørelser fra Høyesterett. Det følger av den rettspraksisen som foreligger, at arbeidstakere som en klar hovedregel *ikke* har valgrett.

I vurderingen av om det foreligger *ikke uvesentlige negative endringer* har Høyesterett blant annet uttalt at ikke en hvilken som helst forverring av arbeidssituasjonen bør medføre en rett til å holde seg til sin tidligere arbeidsgiver. Men visse endringer kan være av en så inngripende karakter, og bety så mye for arbeidstakerens nåtidige og fremtidige situasjon, at de kan utløse en valgrett. I utgangspunktet vil det være situasjonen på overdragelsestidspunktet som skal legges til grunn for vurderingen av om det foreligger valgrett, men også nærliggende fremtidige endringer, som er kjent på overdragelsestidspunktet, tas i betraktning.

Staten som arbeidsgiver har lagt til grunn at dersom hele virksomheten blir skilt ut av statsforvaltningen – slik at virksomheten i fremtiden ikke lenger vil være en del av staten – foreligger det ingen valgrett. Det finnes ingen gjenværende statlig arbeidsgiver å forholde seg til, noe som medfører at en valgrett ikke blir aktuell.

Særskilt om embetsmenn

De biskopene som i dag er utnevnt av Kongen, er avsettelige embetsmenn etter Grunnloven § 22 første ledd. Proster utnevnt av Kongen er uavsettelige embetsmenn, se Grunnloven § 22 annet ledd. Det samme gjelder sokneprester og residerende kapellaner som ble utnevnt av Kongen før tilsettingsmyndigheten for disse stillingene ble overført til bispedømmerådene i 1989.

Overføringen av ansvaret for prestetjenesten til et kirkelig rettssubjekt innebærer at tjenesten (prestenes arbeidsoppgaver) bortfaller som del av statens egen virksomhet. Det samme gjelder tjenestene eller oppgavene ved Kirkerådets og bispedømmerådenes administrasjoner, samt oppgavene ved Kirkelig utdanningscenter i nord og ved Svalbard kirke. Disse oppgavene vil ikke lenger være en del av statens oppgaver. Bortfall av arbeid er saklig grunn til oppsigelse, men bestemmelsene om oppsigelse på grunn av bortfall av arbeid, vil likevel ikke gjelde for embetsmenn. For disse kan ikke bortfall av stillingen være avskjedsgrunn. Kirkelige embetsinnehavere som reserverer seg mot å følge med ved den foreslåtte virksomhetsoverdragelsen, vil derfor fortsatt ha et arbeidsforhold til staten.

I tråd med dette vil kirkelige embetsmenn som motsetter seg overføring av sitt tilsettingsforhold til Den norske kirke, som utgangspunkt opprettholde sin lønn i staten og visse andre rettigheter. Departementet mener likevel det er tvilsomt om en kirkelig embetsmann vil ha rett til å beholde lønn og andre ytelser når vedkommende etter en virksomhetsoverdragelse har rett til å holde fram med sitt arbeid i Den norske kirke på tilnærmet samme vilkår som før. Det er usikkert om det aktuelle spørsmålet vil komme opp som en konkret problemstilling i forbindelse med den foreslåtte virksomhetsoverdragelsen. Departementet går ut fra at kirkelig tilsatte, både prestene, kirkelige embetsmenn og andre, i alminnelighet ikke vil se grunn til å gjøre bruk av reservasjonsretten. Det er knyttet usikkerhet til rettsstillingen til embetsmenn som eventuelt motsetter seg overføring av sitt tilsettingsforhold fra staten til Den norske kirke. Dersom noen embetsmenn ønsker å reservere seg mot overføring, vil hver sak bli vurdert individuelt.

