

GRUNNEN TIL OVERDRAGELSEN OG FORESLÅTT DATO FOR OVERDRAGELSEN

Bestemmelsene i Grunnloven som har regulert kirkeordningen, ble endret i 2012. Grunnlovsendringene føyer seg inn i en prosess der det over lang tid er blitt gjennomført reformer i kirkeordningen. Stadig flere oppgaver og mer ansvar er overført fra statlige og kommunale organer til kirkelige organer. Med endringene i Grunnloven ble det åpnet for en videre selvstendigjøring av Den norske kirke.

Kirkemøtet ba i april 2013 om at Den norske kirke etableres som et eget rettssubjekt og at virksomhets- og arbeidsgiveransvaret for prestene overføres til dette rettssubjektet. Videre at de nasjonale og regionale kirkelige organer overføres slik at disse ikke lenger er statlige forvaltningsorganer.

Regjeringen har i sin politiske plattform ("Sundvolden-erklæringen") høsten 2013 uttalt at "både samfunnet, kirken og staten er best tjent med et tydelig skille mellom kirke og stat.."

Departementets forslag til kirkelig forvaltningsreform var ute på høring høsten 2014. Det var med noen unntak bred oppslutning om forslagene i høringen. Kirkemøtet behandlet departementets reviderte forslag til endringer i kirkeloven våren 2015 og ga i all hovedsak sin tilslutning til dette.

Kulturdepartementet legger våren 2016 fram forslag om endringer i kirkeloven med sikte på omdanning av Den norske kirke til et eget rettssubjekt. Arbeidsgiveransvaret for prestene, prostene, biskopene, de tilsatte ved bispedømmerådene og Kirkerådets administrasjoner, andre som er tilsatt og lønnet av bispedømmerådene eller Kirkerådet, samt tilsatte ved Kirkelig utdanningscenter i nord og ved Svalbard kirke, foreslås på dette grunnlaget overført fra staten til kirken.

Den foreslåtte reformen innebærer en virksomhetsoverdragelse fra staten til det nye rettssubjektet for Den norske kirke. Det er lagt opp til at tidspunkt for iverksettelse skal endelig fastsettes av Kongen i statsråd. Departementet arbeider ut fra den forutsetning at reformen skal gjennomføres fra 1. januar 2017.

29. januar 2016

INFORMASJON OM NY KIRKELIG ARBEIDSGIVER

Kirkerådet forbereder den kommende virksomhetsoverdragelsen og sin rolle som ny arbeidsgiver, under forutsetning av at Stortinget vedtar de foreslåtte lovendringene. Forberedelsene gjøres i form av regelverksarbeid, forberedende arbeid på tariffområdet og Prosjekt 2017.

Arbeidsgiveransvar (herunder regelverksarbeid)

- Det overordnede arbeidsgiveransvaret i det nye rettssubjektet vil ligge til Kirkemøtet.
- Kirkemøtet vil i hovedsak ivareta dette ved å fastsette regler og budsjettmessige føringer.
- Det vil være Kirkerådet som ivaretar utøvelsen av det sentrale arbeidsgiveransvaret på Kirkemøtet og dermed rettssubjektets vegne.
- Kirkemøtet i 2016 skal behandle flere saker som omhandler fremtidig arbeidsgiveransvar og organisering:
 - **Arbeidsgiverspørsmål i tilknytning til virksomhetsoverdragelsen – utkast til aktuelle regelverk**
 - **Klagenemnd**
 - **Innmelding i arbeidsgiverorganisasjon**
 - **Opprettelse av arbeidsgiverutvalg**

Nytt per 15.04.2016 (etter Kirkemøtet)

- «Kirkemøtet 2016 har fattet vedtak i de såkalte «arbeidsgiversakene». Det betyr at arbeidet med å forberede virksomhetsoverdragelsen fortsetter med full styrke:
- I **KM-sak 4/16** ble 9 reglement (kvalifikasjonskrav, tjenesteordninger og personalreglement) fastsatt. Dette var ikke primært en realitetsendring av innholdet i de ulike reglementer, men en nødvendig tilpasning i overgangen fra statlig til kirkelig regelverk.
Les mer her: https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2016/vedtak/km_04_16_vedtak.pdf
- I **KM-sak 7/16** ble det vedtatt å opprette et særskilt kirkelig klageorgan, i realiteten en erstatning av dagens ordning i staten hvor disiplinærsaker må til klagebehandling i et fagdepartement før saken evt bringes inn for en domstol.
Les mer her: https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2016/vedtak/km_07_16_vedtak.pdf
- I **KM-sak 10/19** vedtok Kirkemøtet innmelding i arbeidsgiverorganisasjonen KA. Vedtaket forutsetter rettssubjektivitet, dvs at loven er vedtatt og trådt i kraft. Med dette vedtaket oppfylles intensjonen som ligger i den eksisterende samarbeidsavtalen. KA fungerer i dag som rådgivere på arbeidsgiverfeltet inn mot Kirkerådet og arbeidsgiverutvalget (AGU), og har igangsatt et viktig tariff-forberedende arbeid. Endelig valg av arbeidsgiverorganisasjon gir nødvendig forutsigbarhet i det videre arbeidet med tariff der Kirkerådet avgir partsevne til KA som vil forhandle på arbeidsgivers vegne.

Les mer her: https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2016/vedtak/km_10_16_vedtak.pdf

- I **KM-sak 19/16** ble det besluttet å opprette et permanent arbeidsgiverutvalg som hovedsakelig skal arbeide med tariffrelaterte spørsmål og overordnet arbeidsgiverpolitikk. Utvalget skal være Kirkerådets redskap i utøvelse av arbeidsgivermyndighet på vegne av det nye rettssubjektet.
Les mer her: https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2016/vedtak/km_19_16_vedtak.pdf
- Komiteen som arbeidet med arbeidsgiversakene på Kirkemøtet understreket betydningen av at endringsprosessene skal skje under overskriften «trygghet under omstilling». Videre bemerket komiteen at informasjon, dialog, klarhet og forutsigbarhet er nøkkelord som må fylles med innhold.»

Regelverksarbeid

- Som nevnt i punktet over vil Kirkemøtet 2016 blant annet ta stilling til nye foreslåtte regelverk – herunder tjenesteordninger
- I all hovedsak er det søkt å gjøre bare de endringer i regelverket som er nødvendige for at det nye rettssubjektet skal kunne overta som arbeidsgiver.
- Det er ikke foreslått endringer som har praktisk betydning for utøvelse av arbeidsgiveransvaret i det daglige.

Nytt per 15.04.2016 (etter Kirkemøtet)

- Se kulepunkt nummer 2 under forrige punkt

Tariffarbeid

- Kirkemøtet 2014 besluttet at det skulle fremforhandles en samarbeidsavtale mellom KA (KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter) og Kirkerådet v/ Arbeidsgiverutvalget
- Ettersom man ikke kan melde seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon før rettssubjektivitet foreligger fikk denne avtalen status som intensjonsavtale om innmelding
- Kirkemøtet 2016 skal ta endelig stilling til innmelding i KA under forutsetning av at resten av prosessen knyttet til opprettelse av rettssubjektivitet og virksomhetsoverdragelse går som planlagt.
- Den norske kirke kan heller ikke inngå nye tariffavtaler før Dnk er etablert som et eget rettssubjekt. Men KA og Kirkerådet har igangsatt ulike tariffberedende grupper. Disse gruppene har som mandat å gjennomføre samtaler av forberedende karakter med formål å identifisere aktuelle problemstillinger foran eventuelle fremtidige forhandlinger. Gruppene består av representanter for ulike arbeidstakerorganisasjoner, samt KA som intendert arbeidsgiverorganisasjon og Kirkerådet som fremtidig ny arbeidsgiver.

Nytt per 15.04.2016 (etter Kirkemøtet)

- Som nevnt besluttet Kirkemøtet 2016 å melde det nye rettssubjektet inn i KA. Les mer under kulepunkt 4 under forrige overskrift
- KA vil følge opp med et videre tarifforberedende arbeid frem til årsskiftet, og gjennomføre formelle forhandlinger etter nyttår 2017.
- Kirkemøtet 2016 besluttet som nevnt å opprette et arbeidsgiverutvalg på permanent basis. Mandat for utvalget vil bli fremmet for møtet i Kirkerådet i juni 2016. I etterkant av dette møtet legges det opp til et møte i AGU som bl.a. tar stilling til å erklære seg bundet eller ubundet av eksisterende tariffavtaler. Det legges opp til at AGU tar stilling til dette i møte 08.06.2016. Kommunal- og Moderniseringsdepartementet har anbefalt at det inngås ny hovedtariffavtale på et tidligst mulig tidspunkt etter overføringen.

"Prosjekt 2017"

- "Prosjekt 2017" omfatter mange av de aktiviteter som Kirkerådet på vegne av Den norske kirke må gjennomføre eller igangsette som forberedelse til virksomhetsoverdragelsen.
- Hovedlinjene ligger på områdene lønn/personal, HR/arbeidsgiveri og økonomi.
- Prosjektet består av fem delprosjekter som hovedsakelig består av medarbeidere fra Kirkerådet og bispedømmerådene
- Blant hovedleveransene fra prosjektet er:
 - Anskaffelse av nytt styringssystem for lønn, personal og regnskap
 - Saker til Kirkerådet og Kirkemøtet, deriblant
 - Nytt budsjettreglement
 - Innmelding i arbeidsgiverorganisasjon
 - Opprettelse av arbeidsgiverutvalg (herunder organisering av arbeidsgiverfunksjoner og organisering av medbestemmelse)
 - Detaljert plan for gjennomføring av virksomhetsoverdragelsen (herunder opplæring i nye styringssystemer, informasjonsarbeid og praktisk tilrettelegging)

Nytt per 15.04.2016

- I forbindelse med virksomhetsoverdragelsen pr 01.01.2017 skal Den norske kirke ikke lenger bruke de statlige datasystemene for lønn, personal og regnskap (LPR). Kirkerådet undertegnet 18. mars avtale med TET AS om nytt LPR-system. Det arbeides nå med konfigurering av systemet, og i løpet av høsten skal utvalgte enheter prøvekjøre systemet før det endelig tas i bruk av alle ved årsskiftet.
- 1600 arbeidstakere berøres av virksomhetsoverdragelsen. Alle disse berøres også av det nye LPR-systemet i større eller mindre grad. Det betyr at alle vil få opplæring i de delene av systemet de må beherske. En arbeidsgruppe er i gang med å lage en opplæringsplan som sannsynligvis er klar før sommerferien.

- Superbrukere og fagbrukere innenfor lønn, personal og regnskap vil alle få tilbud om kurs av TET AS. Disse kursene vil bli gjennomført i løpet av høsten, og i god tid før LPR-systemet skal fungere fom. januar 2017. Det er ennå ikke tatt stilling til om kursene skal arrangeres sentralt eller regionalt.
- Øvrige ansatte og ledere vil få opplæring i bruk av selvbetjeningsløsninger som elektronisk reiseregning, lønnslipp mv. Dette vil foregå ved e-lærings-moduler og eventuelt korte kurs lokalt sent på høsten eller i januar 2017.
- For alle LPR-systemene vil brukermanualer og hurtig-guider være tilgjengelig. For ansatte som ønsker det, vil det derfor være gode muligheter for kompetanseoppbygging ved selvstudium.
- Når det gjelder Prosjekt 2017 er vi nå inne i en omorganiserings-periode. Mange av leveransene som la premisser for den opprinnelige organiseringen er nå utkvittert, samtidig som månedene frem til 2017 blir preget av arbeid som i mindre grad lar seg definere langs hovedaksene HR/økonomi. Implementeringsprosjektet for LPR-systemet er skilt ut som et eget delprosjekt med deltagelse fra både Kirkerådet og Bispedømmerådene.

Videre prosess

Prosessen med virksomhetsoverdragelse og konsekvensene er avhengig av mange parter, mange parallelle prosesser – og ikke minst politiske vedtak på ulikt nivå. Vi vet at det er mange spørsmål vi ikke kan gi svar på i skrivende stund, men når vi kommer litt lenger utpå våren vil flere brikker ha falt på plass som gir oss anledning til å gi bedre svar på spørsmål vi vet arbeidstakere er opptatt av; blant annet knyttet til tariffsituasjon.

Spesielt gjelder dette vedtak i Stortinget – som vi er forespeilet vil fattes i løpet av våren – og på Kirkemøtet som finner sted i begynnelsen av april.

Vi kommer til å oppsummere og sammenfatte de viktigste konklusjonene fra disse vedtakene i et infoskriv til ALLE arbeidstakere som etter planen skal virksomhetsoverdras.

Dette infoskrivet vil bli tilgjengeliggjort fra Kirkerådet i uke 15 (innen fredag 15. april), med andre ord i god tid før fristen for å melde reservasjon går ut 1. mai.

Nytt per 15.04.2016

- Stortinget behandler Lovproposisjon 55L (Endringer i kirkeloven (omdanning av Den norske kirke til eget rettssubjekt m.m) 10. mai. Alle vedtakene som ble fattet på Kirkemøtet 16 kan først tre i kraft når denne loven er endelig vedtatt og rettssubjektivitet foreligger.

29. januar 2016 /15. april 2016

PENSJON

Ved bestemmelse i lov har alle statlige ansatte pliktig medlemskap i Statens pensjonskasse. Når du ikke lenger har staten som arbeidsgiver, opphører det pliktige medlemskapet. Ny kirkelig arbeidsgiver har plikt til å tilby en pensjonsordning for sine ansatte. Det er opp til arbeidsgiver å avgjøre hvilken tjenstepensjonsordning man skal knytte seg til. Det avgjøres ikke av den enkelte arbeidstaker.

For å sikre forutsigbarhet for alle ansatte som berøres av virksomhetsoverdragelsen, og for å gi ny arbeidsgiver nødvendig tid til å forberede valg av pensjonsordning, har departementet som en del av forvaltningsreformen foreslått at medlemskap i Statens pensjonskasse tilbys videreført i en overgangsperiode fram til 2020. Videre er det lagt opp til en egen lovbestemmelse om at ordningen med avtalefestet pensjon gjennom Statens pensjonskasse videreføres i samme periode. Så lenge kirkelig arbeidsgiver er tilsluttet Statens pensjonskasse vil en slik bestemmelse sikre at du beholder rett til uttak av avtalefestet pensjon gjennom Statens pensjonskasse inntil fire år etter tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen. Ved inngåelse av nye tariffavtaler om avtalefestet pensjon vil disse være bestemmende for den videre retten til uttak av avtalefestet pensjon gjennom Statens pensjonskasse.

Departementet har lagt til grunn at kirken – ikke staten – skal ta stilling til fremtidig pensjonsordning. Kirkemøtet 2015 uttalte at de vil ta spørsmålet opp til behandling i 2019 og ba dessuten om at overgangsperioden ble forlenget til etter tariffrevisjonen 2020. Dersom kirken velger en annen pensjonsordning enn Statens pensjonskasse for fremtiden, har departementet foreslått at de som var tilsatt ved utskillingstidspunktet og de som nytilsettes fram til overgangstiden er utløpt, skal kunne tilbys fortsatt medlemskap i Statens pensjonskasse i en såkalt *lukket ordning*, det vil si en ordning som vil være forbeholdt de som da er medlemmer i Statens pensjonskasse eller har begynt å opparbeide rettigheter i Statens pensjonskasse. Det er Kirkemøtet som tar stilling til dette.

Ved medlemskap i Statens pensjonskasse opptjener du rett til pensjon. Slike opparbeidede rettigheter faller ikke bort ved et evt skifte av pensjonsordning.

29. januar 2016

ENDRINGER I TARIFFAVTALEFORHOLD

Ved virksomhetsoverdragelse er utgangspunktet at alle rettigheter og plikter tilknyttet den enkelte arbeidstakers ansettelsesforhold hos overdragende arbeidsgiver overføres til ny arbeidsgiver. Arbeidsforholdet overføres som sådann. Det er det faktiske overføringstidspunktet som skal legges til grunn for hvilke rettigheter og plikter som overføres. 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 fratrukket 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.

Individuelle rettigheter og plikter arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd

Individuelle lønns- og arbeidsvilkår overføres, for eksempel opptjent fast lønn, tilleggssytelser, feriepenger, godtgjørelser for telefon mv. 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 er de avtalte og individuelle rettighetene og pliktene som overføres, men uavhengig av om det foreligger en skriftlig eller muntlig avtale. Det innebærer at individuelle rettigheter ervervet gjennom praksis omfattes. 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. I sistnevnte tilfelle skjer det ingen automatisk overføring til ny arbeidsgiver i medhold av loven.

Tariffavtalens stilling arbeidsmiljøloven § 16-2 andre ledd

Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av, dersom den nye arbeidsgiveren ikke reserverer seg innen tre uker etter virksomhetsoverdragelsen. Selv om den nye arbeidsgiveren erklærer at han ikke vil bli bundet av tariffavtalen, vil de overførte arbeidstakerne i et begrenset tidsrom ha rett til å beholde *de individuelle arbeidsvilkårene* som følger av tariffavtalen som den tidligere arbeidsgiveren var bundet av. Bestemmelser om lønn, arbeidstid, lønn under sykdom og permisjon, vil typisk kunne regnes som individuelle tariffavtalte vilkår. 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.

Informasjon om tariffavtaler oppdateres fortløpende gjennom 2016.

29. januar 2016

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 fratre 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.***

Rett 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 prestedtjenesten 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.

Individuell samtale - virksomhetsoverdragelse

Opplysninger om arbeidstakeren	Arbeidstakerens navn	Fødselsdato
	Virksomhet enhet/avdeling	Ansatt fra dato
	Arbeidstakerens stillingsbetegnelse	
Formålet med samtalen	Formålet med samtalen er å gi arbeidstaker så god og sikker informasjon som mulig om virksomhetsoverdragelsen og hva dette innebærer for den ansatte. Informasjonen vil omfatte informasjon om ny arbeidsgiver og endringer i tarifforhold, så langt det lar seg gjøre på tidspunktet for samtalen.	
Informasjon om virksomhetsoverdragelse	Det ble gitt informasjon om følgende temaer: <ul style="list-style-type: none">• Grunnen til overdragelsen og foreslått dato for overdragelsen• Informasjon om ny kirkelig arbeidsgiver• Pensjon• Endringer i tariffavtaleforhold• Reservasjons- og fortrinnsrett og fristen for å utøve slike rettigheter, valgtrett, samt særskilte spørsmål vedrørende embetsmenns rettsstilling mv. <p>Informasjonen som gis foreligger også skriftlig på våre nettsider. Dokumentene kan bli endret i løpet av året og det er viktig at det er siste versjon som brukes i medarbeidersamtalene. Det vil stå markert bak dokumentet dersom det er endret og lenken fører alltid til siste versjon av dokumentet. Lenke til dokumentene finner du her.</p>	
Eventuelle kommentarer fra arbeidstaker		
Underskrifter	Dato	Underskrift av den som leder samtalen/arbeidstakerens nærmeste leder
		Arbeidstakers underskrift
	Bekrefter at samtalen har funnet sted	