

# NEMNDSAVGJØRELSE

Saken gjelder: Sentral nemnd for tilleggslønn for Hovedtariffavtalen for Den norske kirke

Dato: 18. april 2023

Sakens parter: KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter - Akademikerforbundet, Arkitektenes fagforbund, CREO, Delta, Den norske kirkes presteforening, Det Norske Diakonforbund, Econa, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, Forskerforbundet, Kirkelig Undervisningsforbund, Lederne, Naturviterne, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Fysioterapiforbund, Norsk Lektorlag, Norsk Sykepleierforbund, Parat, Samfunnsviterne, Samfunnsøkonomene, Tekna og Utdanningsforbundet

Nemndas leder: Geir Engebretsen, oppnevnt av Riksmekleren

Nemndas medlemmer: Kai Nygård, Fagforbundet

Anna Grønvik, Presteforeningen

Merete Norheim Morken, Delta

Anne Cecilie Andresen, KA

Marit H. Hougsnæs KA

Ingrid B. Tenfjord, KA

## **Bakgrunnen for Nemnda:**

Partene i Hovedtariffavtalen for Den norske kirke består av KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelig virksomhet og 23 arbeidstakerorganisasjoner. Partene oppnådde i hovedoppgjøret 2022 ikke enighet om nye felles tilleggslønnssetninger. Saken ble derfor behandlet i henhold til Riksmeklerens møtebok av 11. januar 2021, hvor det var bestemt at partene skulle etablere et partssammensatt utvalg med mål om "å få etablert et nytt og enhetlig system med felles satser for godtgjøring for særskilt arbeidstid for alle kirkelige tilsatte fra og med 01.05.2022".

Protokollen regulerte videre at dersom det ikke ble oppnådd enighet om nye satser for tilleggslønn i hovedtariffoppgjøret 2022, skulle saken avgjøres av en sentral nemnd.

Det partssammensatte utvalget kom ikke fram til en felles anbefalt løsning. Heller ikke under forhandlingene i hovedtariffoppgjøret 2022 ble det oppnådd enighet mellom partene om nye satser for tilleggslønn. Spørsmålet ble derfor henvist til behandling i en sentral nemnd. Partene oppnevnte tre medlemmer fra arbeidstakersiden og tre medlemmer fra arbeidsgiversiden. Riksmekleren ble gitt oppdraget å oppnevne en nøytral leder for

nemnda. Han oppnevnte 9. desember 2022 særskilt oppnevnt mekler Geir Engebretsen, tidligere sorenskriver i Oslo tingrett, til dette oppdraget.

I løpet av januar og februar har partene som skriftlig saksforberedelse utarbeidet tre prosesskrift hver. Samlet dokumentasjon for Nemnda er etter dette på til sammen over 60 sider pluss over 200 sider vedlegg. Sakens problemstillinger og standpunkter må anses som godt belyst gjennom dette skriftlige materialet.

I tillegg ble det mandag 6. mars gjennomført et fem timer langt møte i Nemnda. Partene presenterte sine syn muntlig, og det var anledning til å stille hverandre spørsmål. Nemndas leder forsøkte underveis i møtet å avklare om det var mulig å finne fram til løsninger som hadde tilslutning fra både arbeidstaker og arbeidsgiversiden. Det var ikke mulig å oppnå enighet mellom partene under nemndsmøtet, og Nemnda overlot til Nemndas leder å skrive utkast til avgjørelse.

Etter at første utkast til nemndsavgjørelse forelå, har partene hatt anledning til oppklaring av misforståelser og utdyping av sine argumenter. I løpet av den prosessen har begge parter foretatt noen justeringer av sine påstander, og det er fremført utdypende argumenter i en rekke eposter. I avgjørelsen nedenfor er partenes krav og tilbud referert slik de utformet etter oppklaringsrundene. Også hovedtrekkene i deres utdypende argumentasjon er referert.

### **Sakens bakgrunn:**

Den norske kirke er inndelt i 11 bispedømmer, 98 prostier og 1164 geografiske sokn, som er grunnenheten i Den norske kirke. I hvert sokn skal det være et menighetsråd, som opptrer på soknets vegne. Er det flere sokn i en kommune, skal soknene i tillegg ha et felles styringsorgan, et fellestråd, som ivaretar økonomiske og administrative oppgaver på vegne av de respektive soknene. Blant disse oppgavene inngår å ivareta arbeidsgiveransvaret for et flertall av de kirkelige ansatte, 6000 i alt. Kantorer, organister, kateketer, diakoner, trosopplæringsmedarbeidere, kirketjenere, gravplassmedarbeidere og kontoransatte har de kirkelige fellestrådene som sin arbeidsgiver.

Øvrige kirkelige tilsatte har rettssubjektet Den norske kirke (rDnk), ved Kirkekrådet/bispedømmerådene, som sin arbeidsgiver. Dette gjelder alle prester og de administrativt ansatte ved bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat. Til sammen er dette 1500 ansatte, hvorav nærmere 1200 er prester.

De ansatte i kirkelige fellestråd var fram til 1997 knyttet til det kommunale tariffavtaleverk. Deretter har disse ansattegruppene vært tariffmessig knyttet til KA, som ble etablert i 1990.

De tilsatte i rDnk var fram til 2017 ansatt i staten. Deres lønns og avtalebetingelser har derfor tradisjonelt vært regulert av statens tariffavtaler. Med virkning fra 1 januar 2017 opphevet man statskirkeordningen, og kirken ble nasjonalt rettslig selvstendig fra staten, slik kirkesoknene hadde vært det i lang tid.

I Kirken har det på denne bakgrunn i lang tid vært to ulike arbeidsgiverlinjer ("Fellestrådene" og "rDnk"), med ulike tariffmessig forankrede lønns- og avtalevilkår. Dette har på enkelte områder gitt noen utfordringer. Spørsmålet om man skal utvikle seg i retning av felles arbeidsgiveransvar for alle grupper ansatte, har vært diskutert. Det er til nå ikke oppnådd enighet om dette, og det tosporede systemet ble videreført av Kirkemøtet så sent som i 2022. Det er imidlertid enighet om å ha en intensjon om økt samordning og bygging av felleskultur på kirkelige arbeidsplasser.

En del av dette arbeidet har dreid seg om utvikling av et felles lønssystem, inkludert felles satser for tilleggslønn for alle kirkeansatte. Tradisjonelt har de ansatte i Fellestrådene/menighetsrådene og de

administrativt ansatte i rDnk hatt ett sett av satser for tilleggslønn (med en viss likhet med satsene i KS-området), og prestene i rDnk ett annet sett av satser (som følger statens lønssystem). Det har pågått arbeid for harmonisering og tilnærming av de to tariffsystemene over tid, men det har til nå ikke vært mulig å oppnå enighet mellom partene om felles regler og satser for tilleggslønn for alle ansattegrupper i kirken.

Tarifforhandlingene mellom partene i 2020 endte med brudd i forhandlingene, påfølgende mekling uten resultat og deretter streik i desember 2020. Da partene, med meklerens mellomkomst, kom til enighet om å avslutte streiken i januar 2021, var det en del av enighetsprotokollen at partene skulle arbeide for felles satser for tilleggslønn i et partssammensatt utvalg.

Dette utvalget la fram sin rapport 11. april 2022. Partene kom ikke til enighet i dette utvalgsarbeidet. I stedet la arbeidsgiverne og arbeidstakerne fram hver sine skisser til nye satser for tilleggslønn i sluttrapporten fra gruppen.

Under tarifforhandlingene i 2022 ble det arbeidet i egne grupper for å finne fram til felles satser for tilleggslønn. Man klarte ikke å komme til enighet om alle disse satsene, men ble enige blant annet om kompensasjonsordninger for prester som ville gå ned i tilleggslønn som følge av endringer man eventuelt kom til å avtale.

Spørsmålet om fastsetting av nye felles satser for tilleggslønn ble henvist til behandling i en Nemnd, slik det var forutsatt i Riksmeklerens protokoll fra 2021. Den foreliggende avgjørelsen er et resultat av denne nemndsbehandlingen.

### **Arbeidstakerorganisasjonene har særlig lagt vekt på:**

I løpet av arbeidet i det partssammensatte utvalget ble utvalgsmedlemmene enige om å arbeide for å forsøke å finne felles satser for alle ansatte innenfor dagens to modeller. Hva satsene skulle være, var det imidlertid ikke mulig å bli enige om.

Arbeidstakerne peker blant annet på at selv om medlemmene er innforstått med at det er påregnelig å være på arbeid på ettermiddag/kveld, helg og høytidsdager, oppleves det likevel som belastende å utføre arbeidsoppgaver utenom normalarbeidsdagen. Tid med familie og venner blir skadelidende, selv om arbeidsoppgavene kan være givende og motiverende.

Arbeidstakerne er også opptatt av verneaspektet knyttet til reglene om arbeidstid, og at disse skal ivaretas på en god måte. Lange arbeidsdager, skift- og nattarbeid gir økt risiko for helseplager, sykdom og ulykker. Det skal være en merkostnad for arbeidsgiveren når arbeidet må utføres utenfor rammene av den normale arbeidsdag i samfunnet. Det er ikke slik at kvelds- og nattarbeid oppleves som mindre belastende for den enkelte, selv om det arbeides i kirken.

Arbeidstakerorganisasjonene er enige med KA om at det er viktig å få felles satser for tilleggslønn. Det er et felles mål å harmonisere tilleggslønnsatsene, men i dette ligger det at partene må ta utgangspunkt i begge eksisterende systemer for tilleggslønn og finne et nivå som balanserer de to ulike utgangspunktene. Det å kun ta utgangspunkt i satsene for fellesrådene, bryter etter arbeidstakernes oppfatning med intensjonen om harmonisering. For arbeidstakerne virker det som KA etter hvert har ansett satsene for fellesrådene som utgangspunktet for å finne felles satser, og at de ikke tar utgangspunkt i begge modellens satser. Det er organisasjonenes opplevelse at KA i løpet av arbeidet med disse spørsmålene har beveget seg bort fra en opprinnelig større åpenhet i forhold til å få til en reell harmonisering.

Kostnadene ved de satsene organisasjonene går inn for vil ikke øke den totale rammen for lønnsoppgjørene, bare forskyve noe på forholdet mellom fastlønn og tilleggslønn. Kostnadene blir enten regnet på årets ramme eller neste års ramme, ved at glidningstallet for fellestrådene utgjør en høyere andel av den totale rammen enn tidligere.

KA hevder at organisasjonenes forslag til tilleggslønnsseter vil føre til at kirken ikke kan opprettholde dagens aktivitetsnivå. Arbeidstakerne er ikke enig i den vurderingen. Det har skjedd en betydelig bevegelse mellom partene i løpet av forhandlingene. Den økonomiske differansen mellom det som er akseptert av KA og det som for Nemnda blir krevd av arbeidstakerne er meget begrenset, og utgjør en svært liten del av lønnsmassen.

For arbeidstakerne er det viktig at nye tilleggslønnsseter har elementer som anerkjenner at det er belastende å ha lange arbeidsdager og uker, og mer belastende å jobbe på sen kveld og natt enn på ettermiddag.

Selv om mange ansatte ikke jobber full dag på lørdag, søndag og høytidsdag, oppleves det likevel belastende fordi det griper inn i fritiden på en slik måte at man ikke kan planlegge å være med på familie- og fritidsaktiviteter de dagene man må arbeide. Spesielt gjelder dette høytidsdager i tilknytning til påske og jul, som er viktige dager for familiene.

De satsene KA har tilbudt for kvelds- og nattarbeid er de samme som gjelder for dagarbeidere i KS-området, altså grupper som normalt jobber på dagtid og sjelden utover kvelder og i helger. På de områdene i KS-området hvor det jevnlig arbeides etter klokken 20 om kvelden, vil arbeidet ofte bli definert som turnusarbeid og utløse vesentlig høyere tilleggslønn, nettopp for å kompensere for den ulempen kvelds- og nattarbeid innebærer for de ansatte.

De ekstra fridagene som er avtalt for de som jobber mer enn hver tredje søndag og/eller helge- og høytidsdag, er gitt som kompensasjon for unntaket prester, organister, kirketjenere og klokkere har i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser om helge- og høytidsarbeid, og kan ikke gis betydning for diskusjonen om tilleggslønn.

Kort oppsummert mener arbeidstakerne at kvelds- og nattarbeid er belastende og må kompenseres særskilt, og at kirkelige ansatte har en arbeidsform som ligger i grenseland mellom turnus og normalarbeidstid. Det er denne særskilte virkeligheten som må ligge til grunn for tilleggslønnssetene.

Når det gjelder sammenfallsreglene, innebærer arbeidstakernes krav at man vil kunne få en ordning som bidrar til at ansatte i fellestrådene som jobber ofte og/eller lange høytidsdager, vil oppleve at jobben de gjør på disse dagene er mer verdsett av arbeidsgiver og at belastningen anerkjennes. Samtidig unngår man ytterligere svekkelse av de økonomiske vilkårene som gjelder prestenes tilleggslønn i dagens system.

Etter oppklaringsrunder i Nemnda har organisasjonene justert kravet for turnusarbeid mellom 00 og 06 fra 45 % til 30 %.

Når det gjelder beregningene av de økonomiske konsekvenser av arbeidstakernes krav som er fremlagt av KA, viser organisasjonene til at differansen mellom krav og tilbud i denne saken ikke tilsvarer mer enn mellom 0,07% og 0,05% av fellestrådenes totale driftsutgifter. Nemnda må i alle tilfelle legge rammebetraktninger for hele tariffområdet til grunn.

Når det gjelder kravet om at reglene for delt dagsverk også skal gjelde for prestene, peker organisasjonene på at dette er en del av arbeidet for å få et samlet felles system for tilleggslønn. KA har selv omtalt delt dagsverk som en del av helheten i rapporten fra det partssammensatte utvalget side 9. Bestemmelsen om delt dagsverk står i samme kapittel som de andre bestemmelsene om tilleggslønn, og bør også være lik for alle ansatte. KA har tidligere gitt uttrykk for at denne bestemmelsen er en del av helheten i å finne et felles system for

tilleggslønn. Det er ikke grunn til å opprettholde unntaket for prestene, og Nemnda må kunne ta stilling også til dette spørsmålet.

Prinsipalt forslag til løsning:

Arbeidstakerne har prinsipalt foreslått slike nye, felles satser med virkningstidspunkt 1. januar 2023:

<u>Tidspunkt:</u>	<u>Nye satser tillegg:</u>	<u>Nye satser tillegg turnus:</u>
Kveld kl 17 – 21	Minst kr 32	Minst kr 56
Kveld kl 21 – 24	22% av timelønn, minimum kr 70	25% av timelønn, minimum kr 70
Natt kl 24 – 06	30% av timelønn, minimum kr 70	30% av timelønn, minimum kr 70
Morgen kl 06 – 07	kr 0	kr 0
Lørdag kl 00 - søndag kl 24	22% av timelønn, minimum kr 70	22% av timelønn, minimum kr 70
Helge- og høytidsdager	133% av timelønn – pensjonsgivende	133% av timelønn – pensjonsgivende
Sammenfall av tillegg	Sammenfall mellom alle tillegg, med unntak av kveld/morgen på lørdager og søndager	Sammenfall mellom alle tillegg, med unntak av kveld/morgen på lørdager og søndager
Delt dagsverk	Reglene for delt dagsverk, jfr HTA pkt 5.5 gjøres gjeldende for alle ansatte, § 7 i arbeidstidsavtalen strykes	

Subsidiært har arbeidstakerorganisasjonene foreslått slik løsning:

Dagens system for tilleggslønn opprettholdes. Ansatte omfattet av Arbeidstidsavtalen og Lederavtalen beholder dermed statens satser. Øvrige ansatte får satsene fastsatt i KAs hovedtariffavtale, justert i tråd med KS sine satser fra 1. januar 2023.

## **KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter har særlig lagt vekt på:**

Den kompensasjon for særskilt arbeidstid som er tilbudt fra KAs side, er fremkommet etter en helhetlig vurdering av Den norske kirkes folkekirkelige oppdrag, sektorens økonomiske rammebetingelser og viktige personalpolitiske hensyn.

KAs påstand/tilbud innebærer at over 80% av de tilsatte får økte satser for tilleggslønn sammenlignet med i dag. For øvrige tilsatte, er det allerede avtalt at det skal gis individuell kompensasjon ved eventuell nedgang i tilleggslønnsutbetaling.

KAs viktigste vurderinger kan oppsummeres slik:

1. Den norske kirke har som landsdekkende folkekirke et ansvar for å være tilgjengelig for folk over hele landet på tidspunkter utenfor ukedagene mellom kl 08-16. Det er en forutberegnelig del av mange typer stillinger i Den norske kirke som for eksempel prest, diakon, kantor/kirkemusiker, kateket/menighetspedagog og kirketjener. Uten aktiv satsning på å være tilgjengelig for folk flest på ettermiddag og kveld, helger og høytider, vil Den norske kirke forsømme både sitt kirkelige og samfunnsmessige oppdrag.
2. I lys av den aktuelle samfunnsutvikling, er det behov for at også kirkelig sektor bidrar i samarbeid med kommunene for å ivareta ulike typer velferdsoppgaver for eksempel overfor barn og unge, eldre, utsatte grupper mv. Den norske kirke har lang tradisjon for å bidra i denne typer oppgaveløsning og det kirkelige tariffavtaleverk må ta høyde for at Den norske kirke fremover skal kunne utvide sin innsats på slike områder.
3. Det skal samtidig gis forsvarlig lønnsmessig kompensasjon også på det kirkelige tariffområdet for arbeid som utføres i helg og høytider mv ettersom dette kan medføre begrensninger for mange av de tilsattes samvær med familie og venner. Det skal også gis særlig lønnsmessig kompensasjon for arbeid på kveld/natt.  
De ulike former for kompensasjon som tilbys i det kirkelige avtaleverk må sees i sammenheng med hverandre og vurderes helhetlig. Tilleggslønnssatsene kan derfor ikke sees isolert, men sammen med andre ordninger for kompensasjon samt også øvrige særtrekk ved å jobbe i kirken.
4. Det er de lokale arbeidsgiverne i kirken som har de fleste arbeidstakerne og som bærer de største kostnadene knyttet til arbeid og aktivitet i menighetene. Et kirkelig tilpasset avtaleverk må også når det gjelder tilleggslønnsnivå bidra til å bygge opp under og ikke fungere hindrende for gjennomføringen av menighetenes vedtatte innsatsområder slik at viktige kjerneoppgaver, for eksempel leir, vil måtte nedprioriteres..
5. Det må tas hensyn til gjeldende finansieringsordning av Den norske kirke. Ca 2/3 av den offentlige finansieringen av kirken er basert på tilskudd fra kommunene. og det er mange steder et tett lokalt samarbeid mellom kirke og kommune. Å etablere tilleggslønnssatser for kirkelig personell som ligger over kommunale satser, vil kunne være vanskelig å forsvare og vil på lengre sikt kunne medføre økt risiko for svekket fremtidig bevilgningsvilje hos kommunene.  
Det må også tas hensyn til at det kommunale finansieringsansvaret for Den norske kirke i liten grad er rettet inn mot å sikre kostnadsdekning til aktivitet ut over forordnede gudstjenester og kirkelige handlinger. Vesentlig høyere satser for tilleggslønn for annen type kirkelig arbeid på kveld og natt vil være en kostnad mange av virksomhetene vil ha problemer med å finne budsjettmessig dekning for. Bruk av frivillige medarbeidere er av økonomiske årsaker allerede med dagens tilleggslønnssatser nødvendig mange steder for å dekke opp arbeidstid på kveld og natt (leir). Det er KAs vurdering at

satsene for tilleggslønn bør innrettes slik at det lar seg gjøre å bemanne kvelds – og nattvakter på leir også med kirkelig tilsatt personell.

6. Når det gjelder arbeidstakersidens påstand/krav utover de konkrete satsene bemerker KA følgende:
  - a) Når det gjelder *sammenfall av tillegg* fremhevet KA i prosesskrift 2 at kompensasjonsordningene for arbeid på særskilte tider må ses helhetlig. Ansatte som jobber mye helge – og høytidsdager, har tariffestet krav på 5 dager ekstra fri, noe som imøtekommer nettopp de behov arbeidstakerorganisasjonene fremhever med hensyn til mer tid med familien og venner, mer enn eksempelvis sammenfallende tillegg gir. Selv om det ikke er sagt spesifikt at disse er alternative til hverandre, så er et viktig poeng fra arbeidsgiversiden, som nevnt før, at kompensasjonsordninger ses i sammenheng.
  - b) Når det gjelder krav om at tilleggslønn for helge og høytidsdager skal være pensjonsgivende er ikke det mulig å etterkomme. Grunnen er uforutsigbarhet knyttet til omfanget av dette for den enkelte fra år til år. Dersom dette kan beregnes tilfredsstillende for den enkelte ansatte, er det allerede i dag åpning for å avtale lokalt at også helge-/høytidstillegg kan gjøres pensjonsgivende. KA mener at det uansett ligger utenfor Nemndens mandat å avgjøre dette, og viser til sitt prosesskrift nr. 2.
  - c) Når det gjelder delt dagsverk, mener KA at dette spørsmålet ikke er ligger inn under nemndas mandat og hører til de spørsmål som partene må komme tilbake til ved ordinære forhandlinger.
  - d) Når det gjelder arbeidstakersidens subsidiære påstand, viser KA til at partene er enige om at det skal innføres felles satser for tilleggslønn for alle ansatte i Den norske kirke, jfr. nemndens mandat. Med bakgrunn i dette må arbeidstakersidens subsidiære påstand/krav om fortsatt ulike satser gjennom status quo avvises.

I etterkant av nemndmøtet har KA utfordret de økonomiske beregninger organisasjonene fremla i prosesskrift og i nemndmøtet samt arbeidstakernes påstand knyttet til turnussats da denne ikke ble adressert i nemndbehandlingen.

## **Turnus**

I løpet av Nemndbehandlingen har KA særskilt belyst konsekvensene knyttet til foreslåtte satser for turnus.

Det er pr. i dag etter det KA kjenner til, kun én kirkelig virksomhet som har døgnkontinuerlig drift med turnusordning og som er underlagt KAs tariffavtale. Virksomheten tilbyr midlertidig botilbud for sårbare grupper. Virksomheten får kun dekket kommunal deflator ettersom den opererer etter avtale om tjenestekjøp. Den foreslåtte høye kveld og nattsats for turnus vil sette den aktuelle virksomhet i en krevende økonomisk situasjon ettersom den opererer med et kostnadsnivå som ligger over avtalt kostnadsramme og opererer med høyere tilleggslønnssatser enn det kommunen selv betaler egne ansatte for å utføre.

Slik KA vurderer det, vil sats på det nivå arbeidstakersiden krever, bidra til å avskjære Den norske kirkes muligheter som fremtidig tjenestetilbyder overfor kommunene på viktige velferdsområder. KA har i nemnda tydelig frarådet å avvike fra kommunale tilleggslønnssatser når det gjelder turnusarbeid da denne type arbeid i all hovedsak vil være aktuell for kirkelige virksomheter som inngår avtaler med kommunene om tjenestekjøp.

## **Økonomiske beregninger**

KA har under hele nemndbehandlingen pekt på følgende når det gjelder de økonomiske beregningene som er forelagt nemnden:

Beregningsgrunnlaget for tilleggslønn er av ulike årsaker for det første mangelfull på kirkelig sektor.

Dernest er de konkrete beregningseksempelene som er fremlagt, utformet på grunnlag av en sjablongbasert beregning basert på tall innrapportert for 2021 der aktivitetsnivå avvek fra normalen på grunn av pandemi. Tallene er dermed ikke representative for et normalt driftsår.

De overordnede tallene som er presentert gir videre kun en indikasjon på kostnadsøkning beregnet ut fra samlet lønnsmasse for alle 350 fellestråd under ett og viser ikke hva endring av kveld og nattsats vil kunne bety for det enkelte fellestråd. Tallene inneholder heller ikke beregninger for turnus eller delt dagsverk.

KA er derfor ikke enig verken i de beregningseksempelene som er fremlagt nemnden fra organisasjonene eller den vekt disse eksemplene er tillagt som grunnlag for nemndens avgjørelse. Eksempelvis har KA i prosesskrift 1 fremlagt like sannsynlige beregningseksempler som avviker betydelig fra det som er fremlagt fra arbeidstakersiden. Økt kostnad sett opp mot dagens satser med arbeidstakersidens forslag etter en sjablongberegning (som også arbeidstakersidens beregninger er basert på) er anslått til mellom 8-9 millioner for fellestrådene (prosesskrift 1, s 15). Ut fra KAs beregninger vil økt kostnad for fellestrådene etter KAs forslag være om lag 5,5 millioner.

KA har også fremlagt tre eksempler på kostnadsberegninger av tilleggslønn for kveld/natt, basert på faktiske kostnadsanalyser fra tre virksomheter. Disse eksemplene varierer fra 2,5 til 10 ganger økt kostnader til tilleggslønn, gitt arbeidstakernes påstand.

KA nedlegger følgende påstand for felles tilleggslønnsatser for samtlige ansatte i Den norske kirke bundet av kirkens HTA:

Tidspunkt:

Sats:

Lørdag kl 00 til søndag kl 24

Minst 22% pr. arbeidet time

Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70 pr. arbeidet time

Kvelds- og nattillegg: Ordinært arbeid

Minst kr 32 pr. arbeidet time mellom 17 og 06

I løpet av nemndprosessen ble påstand endret til følgende: Minst 32 kr pr. arbeidet time mellom 17 og 21, 22% mellom 21 og 06

Kvelds- og nattillegg: Skift eller turnusplan

Minst kr 56 pr. arbeidet time mellom 17 og 06.

I løpet av nemndprosessen ble påstand endret til følgende: Minst 56 kr pr. arbeidet time mellom 17 og 21, 25% mellom 21 og 06

Helge- og høytidstillegg: Ordinært arbeid mellom

1 1/3 timelønn pr. arbeidet time

kl 00 og 24 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom 12 og 24 på onsdag før

skjærtorsdag, pinse- jul- og nyttårsaften



Sammenfall av tillegg

Det kan ikke betales flere tillegg for sammenfallende tidsrom, med unntak av at kvelds- og nattillegg også utbetale lør-, søn- og helligdag

Delt dagsverk

Henvises til senere tariffoppgjør

### **Nemndas vurdering av saken:**

#### Bakgrunnen for Nemndsbehandlingen:

Det har vært uenighet mellom arbeidsgiverorganisasjonen KA og arbeidstakerorganisasjonene i flere år om prinsippene for og størrelsen på satsene for tilleggslønn for de kirkeansatte. Etter en streik i kirken i forbindelse med hovedoppgjøret 2020, var dette temaet en del av løsningen som førte til at streiken tok slutt i januar 2021. Selv om streiken tilsynelatende hadde sin hovedårsak i en annen økonomisk ytelse (kompensasjon for bortfall av tjenesteboliger), ble også spørsmålet om å arbeide for ny felles innretning på tilleggslønnsatser i Den norske kirke (se Riksmeklerens møtebok 11.01.2021 pkt. 4 f.) en sentral del av helhetsløsningen som førte til avslutning av arbeidskonflikten. Partene ga i pkt 4,f sin tilslutning til at følgende hensyn skulle ivaretas av en ny, felles innretning på kirkens tilleggslønnsatser:

1. At Den norske kirkes rolle som landsdekkende folkekirke innebærer at viktige deler av den ordinære virksomheten skjer i tilknytning til helg/høytid, og ettermiddag/kveld/natt
2. At det ikke er noe mål at tilleggslønn som andel av samlet lønn øker

Riksmeklerens møtebok pkt. 4,f regulerer også hvilken konfliktløsningsmåte partene var enige om, dersom partene ikke klarte å bli enige i løpet av arbeidet i det partssammensatte utvalget:

*“Partene er enige om at dersom det ikke oppnås enighet om nye satser for tilleggslønn i hovedtariffoppgjøret i 2022, avgjøres saken av en sentral nemnd.*

*Nemndas leder er nøytral, og utpekes av Riksmekler. Nemnda sammensettes i tillegg av inntil 3 medlemmer oppnevnt fra arbeidstakerorganisasjonene, og tilsvarende antall fra KA.*

*Nemnda fastsetter nye tilleggslønnsatser i KA-området, og virkningstidspunktet for disse, i tråd med intensjonene ovenfor.”*

#### Etableringen av Nemnda:

Det partssammensatte utvalget partene var enige om gjennomførte et omfattende arbeid, blant annet med 16 utvalgsmøter. Utvalget gjennomførte også en spørreundersøkelse både i Fellestrådene og rDnk. Utvalgsrapporten er datert 11. april 2022.

Arbeidet i utvalget resulterte imidlertid ikke i fullstendig enighet mellom partene om innretning og satser for tilleggslønn i fremtiden. I kjølvannet av denne fortsatte uenigheten var det enighet om at saken dermed skulle avgjøres av en slik Nemnd som er beskrevet i Riksmeklerens møtebok av 11. januar 2021.

Etter anmodning fra partene, oppnevnte Riksmekleren 9. desember 2022 den nøytrale lederen for Nemnda. Arbeidstakerorganisasjonene og KA oppnevnte tre nemndsmedlemmer hver.

Etter forslag fra Nemndas leder har partene vært enige om at det skulle utveksles tre prosesskrift fra hver side, og deretter gjennomføres et møte for muntlig presentasjon av partenes standpunkter, og meningsutveksling mellom partene for å belyse saken best mulig før den avgjøres. Dette ble gjennomført 6. mars 2023.

#### Nemndas nøytrale leder, Geir Engebretsen, sitt syn på saken:

Nemndas leder Geir Engebretsen er av partene forutsatt å utarbeide forslag til avgjørelse av denne uenigheten mellom partene. Han ser i hovedsak slik på de spørsmålene som er belyst for Nemnda:

Partene har på følgende punkter sammenfallende påstander:

1. Tidsperioden kl 17 – 21:  
Minst kr 32 for ordinært arbeid, og minst kr 56 for turnusarbeid
2. Lørdag og søndagstillegg:  
22%, minimum kr 70, både for ordinært arbeid og turnusarbeid.
3. Tillegg for arbeid på helge- og høytidsdag:  
133%, både for ordinært arbeid og turnusarbeid..

På følgende områder avviker partenes påstander fra hverandre:

1. Hvilken tilleggslønn som skal ytes i tidsperioden kl 21 til 06 (kveld og natt)
2. Spørsmålet om tilleggslønnen for helge- og høytidsdag skal være pensjonsgivende
3. Hvilke prinsipper man skal legge til grunn for sammenfall mellom tilleggene
4. Skal reglene om delt dagsverk også gjøres gjeldende for prestene?

Innledningsvis finner Nemndas leder grunn til å understreke at denne saken er en interessekonflikt mellom partene, hvor det ikke finnes objektivt konstaterbare helt riktige eller helt gale løsninger. Nemndas leder ser det som sin oppgave å finne en balansert løsning på en langvarig uenighet mellom partene, hvor det er tatt hensyn både til partenes ulike argumenter og til Kirkens særpregede oppgaver og arbeidsvirkelighet. Å finne en fremtidsrettet harmonisering av tilleggslønnsystemet i Kirken, og dermed få avsluttet en langvarig uenighet mellom partene, er viktig i seg selv.

Under den skriftlige saksforberedelsen og i den muntlige presentasjonen for Nemnda, har begge parter fokusert både på kontakten og sammenhengen mellom arbeidet i Den norske kirke og arbeidet i kommunal sektor, og på spørsmålet om det er særlige kjennetegn ved det å arbeide i Kirken som bør gis betydning for hvordan tilleggslønnsordningen reguleres.

KA har lagt betydelig vekt på nærheten mellom Kirkens arbeid lokalt og kommunal virksomhet der kirkearbeidet skjer. Det er understreket betydningen av lokal tilhørighet, tett samarbeid lokalt mellom kirkens og kommunens ansatte og det forhold at kommunene finansierer om lag 2/3 av Den norske kirkes økonomi. KA peker i sin argumentasjon også på at det har vært avgjørende for god kommunikasjon, forståelse og tillit mellom kirke og kommune at det kirkelige avtaleverket for fellestrådstilsatte har ligget tett på tilsvarende avtaler i kommunal sektor. Når Kirken skal be om økte ressurser, er det viktig å kunne vise til at de fellestrådstilsatte har tilsvarende lønnsvekst og lønnsystem som ansatte i kommunene.

Nemndas leder har forståelse for betydningen av disse argumentene. Det er naturlig for arbeidet med lønnsutvikling, utviklingen av arbeidsvilkårene i Kirken og de økonomiske rammene for de enkelte tariffoppgjørene at partene ser hen til det som skjer i offentlig sektor. Det mest nærliggende

sammenligningsområde er kommunal sektor, som i hverdagen lokalt arbeider tett sammen med kirkens ansatte.

Samtidig peker Nemndas leder på at samfunnet har valgt å organisere Kirken som et eget tariffområde, med eget avtaleverk og en særskilt arbeidsgiverorganisasjon KA. Det kan ikke være slik at særpreget ved kirkens oppgaver og arbeidsform ikke skal kunne reflekteres i kirkens eget avtaleverk. Nemndas leder peker i den sammenheng også på at en sentral gruppe blant kirkens ansatte, nemlig prestene, i lang tid har vært knyttet tett opp til tariffsystemet i staten.

Det følger også av det formelle skillet det er mellom kirken og kommunal (og statlig) sektor at de to tariffområdene bør ha anledning til å utvikle seg i noe ulike retninger, når det oppfattes som riktig i forhold til arbeidsvirkelighet og prioriteringer på de ulike sektorene. For at det skal kunne oppleves som reelle forhandlinger mellom partene i Kirken, bør det aksepteres at det er rom for enkelte målrettede avvik fra gjeldende bestemmelser for KS-området, og for den saks skyld i staten.

Både KA og arbeidstakerorganisasjonene har vært opptatt av å understreke at det er et mål å utvikle et kirkelig tilpasset avtaleverk og nivå på godtgjøringssatsene. Partene har imidlertid vektlagt litt ulike argumenter og elementer i den diskusjonen. Litt overordnet kan det synes som KA legger mer vekt enn arbeidstakerorganisasjonene på at tilleggslønnssatsene bør reflektere at de kirkelige kjerneoppgavene som utføres på lørdag, søndag, kveld og helligdag er en naturlig del av den normale arbeidstiden for de som arbeider i kirken. KA legger også stor vekt på at tilleggslønnssatsene må være bærekraftige også for arbeidsgiverne, slik at de har økonomisk mulighet til å opprettholde kjerneoppgavene i kirken, herunder gudstjenester, bryllup, dåp, begravelser, ungdomsarbeid og leir.

Arbeidstakerorganisasjonene har på sin side lagt vesentlig vekt på at selv om mange ansatte ikke arbeider full dag på lørdag, søndag og høytidsdag, oppleves det likevel som belastende fordi slikt arbeid griper inn i fritiden på en måte som gjør at man ikke kan planlegge å være med på familie- og fritidsaktiviteter på de dagene man må arbeide. Særlig gjelder dette høytidsdager i forbindelse med jul og påske. Selv om mange ansatte opplever en autonomi i arbeidet sitt, og setter pris på det, dreier dette seg som regel om faglig autonomi. Den faglige autonomien innebærer ikke frihet til selv å bestemme når man må jobbe.

Prestene og kirkemusikerne har 20% ubunden arbeidstid. Dette gir fleksibilitet for den enkelte, men arbeidstakerorganisasjonene understreker at tilleggslønn aldri kommer til anvendelse for arbeidstiden som er ubunden. Når det gjelder fem ekstra feriedager pr. år, som gjelder de gruppene som har primæransvaret for gjennomføringen av gudstjenestene, er det arbeidstakernes oppfatning at dette må ses som kompensasjon for unntaket i arbeidsmiljølovens generelle forbud mot helgearbeid. Dette er ikke en del av diskusjonen om tilleggslønn, slik arbeidstakerne ser det. KA er imidlertid klare på at ekstra fridager, ekstra betaling for mange leirdøgn og kortere arbeidsuker må være en del av helhetsvurderingen av tilleggslønnen.

Slik Nemndas leder ser det, foreligger det på flere områder tydelige særpreg på arbeidet i Kirken. Ikke minst gjelder det for de store gruppene som deltar i arbeidet med gudstjenestene og andre kirkelige seremonier, og for eksempel i arbeidet med trosopplæring og ungdomsarbeid. Dette er oppgaver som det er vanskelig å finne gode paralleller til i det alminnelige arbeidet i kommunene. Svært mye av det kirkelige arbeidet må i praksis skje i helger, på høytidsdager og på ettermiddag og kveld. Det er en hovedoppgave for Kirken å møte folk og feire helg, høytid og overgangsritualer med kirkelige handlinger, og da må nødvendigvis mye aktivitet legges utenom normalarbeidsdagen, slik den er definert i samfunnet for øvrig. Dette er annerledes enn svært mye kommunal virksomhet. Med unntak av blant annet brann/redning og helse/omsorg vil svært mye av kommunal aktivitet naturlig kunne skje på dagtid på hverdagene. For Nemndas leder er det naturlig at denne ulikheten også reflekteres i at den kirkelige tilleggslønnssordningen ikke sammenfaller fullt ut med tilleggene på KS-området.

KA har argumentert med at kirkens særpreget tilsier at det er en form for normalarbeidsdag i kirken å jobbe på kveld og i helger. Slik Nemndas leder ser det, er den tradisjonelle tenkningen omkring normalarbeidsdagen som dagtidsperioden på hverdagene under stadig press. Samfunnet forventer økt fleksibilitet, og at tjenester ytes større deler av døgnet. Det tradisjonelle kirkearbeidet i helger og på kvelder er likevel ikke en selvfølgelig del av denne samfunnsutviklingen i retning av økt fleksibilitet og mer flytende grenser mellom arbeid og fritid. Den tradisjonelle situasjonen hvor mange kirkeansatte arbeider mye i helgene og på høytidsdagene, er en tradisjonelt betinget og fortsatt forventet del av det å ha sitt arbeid i Kirken. Men Nemndas leder kan ikke se at dette faktiske forhold skal gis avgjørende betydning på spørsmålet om det skal ytes en form for økonomisk kompensasjon for den merbelastningen de aller fleste opplever ved å arbeide på tider hvor folk flest har fri.

At det gis tillegg for arbeid på kveld, natt og i helger er en naturlig del av lønssystemet for alle sektorer hvor det er drift utover normal arbeidstid på hverdagene. Slik har det også vært i Kirken i lang tid, og ordningen videreføres nå. Hvor store disse økonomiske tilleggene skal være, er på den annen side et forhold som normalt vil finne sin løsning gjennom forhandlinger og mekling i forbindelse med tariffoppgjørene. I denne saken har ikke partene klart dette fullt ut selv, og en del restuenighet er henvist til behandling i denne Nemnda.

Arbeidstakerorganisasjonene har vært opptatt av at KA tidlig i forhandlingene tilsynelatende var enige med arbeidstakerne i at et nytt system for tilleggslønn i Kirken skulle reflektere det forholdet at man til nå har hatt to ulike systemer parallelt. Det er arbeidstakerorganisasjonenes opplevelse at KA underveis i forhandlingene endret holdning til dette, og etter hvert stort sett forventet av partene skulle legge systemet i KS til grunn for nyordningen i Kirken.

Slik saken er belyst for Nemndas leder, fremstår det som KA i forhandlingene i relativt stor grad har tilbudt løsninger som er sammenfallende med det som er fremforhandlet i KS. Det kan være gode grunner til dette, både av praktisk art og fordi slikt sammenfall av regler kan gjøre budsjettdialogen med kommunene enklere. Nemndas leder mener likevel at det er naturlig og riktig for Nemnda å lete etter konkrete løsninger på uenighetspunktene som også tar opp i seg både særpreget som Kirkens arbeid har, og som tar hensyn til begge parter argumenter og prioriteringer. Nemndas leder mener derfor det gir den totalt sett beste løsning å lage en særskilt løsning for tilleggslønn i Kirken på kveld og natt, som bedre enn et flatt kronetillegg gjennom hele perioden (slik det er tilbudt av KA) reflekterer det kirkelige særpreget. Underveis i behandlingen for Nemnda har KA justert sitt tilbud om tillegg for kveld/natt, og kommet med et tilbud som tydeligere avviker fra KS-området enn opprinnelig tilbud.

#### Hva bør fremtidige satser for arbeid på kveld og natt være?

Slik Nemndas leder ser på spørsmålet om satser for arbeid på ettermiddag, kveld og natt, er det naturlig å foreta et skille mellom de forskjellige periodene. Nemndas leder slutter seg til arbeidstakersidens argument om at det bør være en økonomisk høyere terskel for å legge arbeidsoppgaver på kveldstid og ikke minst på natten, enn på dagtid og ettermiddag. Slik kirkens arbeid skjer i dag, er det ikke mulig alltid å unngå arbeid på kveld og natt. Nemndas leder mener likevel at forhøyde tilleggslønnsatser for arbeid sen kveld og på natten gir et naturlig incentiv til å organisere arbeidet slik at dette søkes begrenset.

Nemndas leder har selvfølgelig forståelse for at ikke alt arbeid i Kirken i disse tidsrommene kan unngås. Det er blant annet pekt tydelig på at det er en viktig oppgave for Kirken å organisere leir, som innebærer døgkontinuerlig arbeidsoppgaver. Da vil det nødvendigvis være arbeidsoppgaver for kirkelig ansatte også på sen kveld og natt, i den grad ikke dette arbeidet kan utføres på forsvarlig måte av frivillige. De beregningene som er presentert for Nemnda gir imidlertid ikke grunnlag for å konkludere med at man ved å ta i bruk de satsene som arbeidstakerne har krevet, i forhold til det som er tilbudt av KA, vil pådra Kirken så store merutgifter at kirkens aktivitetsnivå og tjenestetilbud blir urimelig påvirket.

Nemndas leder vil anbefale at partene, når endringene i tilleggslønnsordningen har virket i en viss tid, samarbeider om en analyse av hvilken betydning for kirkens arbeid disse endringene har hatt. Ikke minst vil det være naturlig å gå sammen om en analyse av om nivået på tilleggene har hatt negativ betydning for Kirkens leiraktiviteter.

KA har opprinnelig tilbudt tilleggslønn med minst kr 32 i hele tidsperioden kl 17 – 06. Dette var i samsvar med kveld- og nattillegget som er avtalt i KS, med virkning fra 1. januar 2023. De fellesrådsansatte og de ansatte i bispedømmeråd og Kirkerådet har fulgt den nåværende ordningen i Hovedtariffavtalen for Den norske kirke, altså med et flatt kronetillegg pr time, med samme nivå både for kveld og natt. Prestene har hatt et kronetillegg pr. time fram til kl 20, og deretter et tillegg på 45% av timelønn i perioden kl. 20 – 06.

Underveis i behandlingen for Nemnda har KA justert sitt tilbud slik:

For ordinært arbeid: kr 32 pr time i perioden 17 – 21, deretter 22%, minimum kr 70 pr. time, mellom 21 og 06.

For turnusarbeid: kr 32 pr. time i perioden 17 – 21, deretter 25%, minimum kr 70, mellom 21 og 06.

Arbeidstakerorganisasjonene har krevet en tydeligere differensiering av tilleggslønn for å arbeide på ettermiddag, kveld og natt. Når det gjelder ettermiddagsarbeid, har organisasjonene fremmet et felles krav for alle kirkeansatte på minst kr 32 i perioden kl. 17 – 21. Dette er sammenfallende med det som er tilbudt av KA, og legges til grunn.

For kveldsperioden kl 21 – 24 har organisasjonene krevet tillegg på 22% av timelønn, minimum kr 70 for ordinært arbeid, og 25% av timelønn, minimum kr 70, for turnusarbeid. Dette er også sammenfallende med det reviderte tilbudet fra KA, og legges til grunn.

Som tillegg for natt i perioden kl 24 – 06 krever organisasjonene 30% av timelønn, minimum kr 70 både for ordinært arbeid og for turnusarbeid. KA har tilbudt 22% og 25% for henholdsvis ordinært arbeid og turnusarbeid også for denne tidsperioden.

Slik Nemndas leder ser på dette spørsmålet, bør det nye regelverket for tilleggslønn tydelig få fram en differensiering i godtgjørelsen for arbeid på ettermiddag, kveld og natt. Dette er naturlig ikke minst for å gi høyere godtgjøring for arbeid på de mest belastende periodene på døgnet. KAs tilbud om samme prosenttillegg for både kveld og natt reflekterer ikke dette. Nemndas leder finner etter omstendighetene å ville foreslå en trappetrinnsløsning i samsvar med kravet fra arbeidstakerorganisasjonene. Det inneholder høyere honorarsatser for arbeid om natten, og vil kunne gi grunnlag også for refleksjoner og samarbeid lokalt i Kirken på hva som er hensiktsmessig arbeidsform og organisering av aktiviteten.

Nemndas leder har i utgangspunktet ikke grunnlag for å fravike de konkrete prosentsatsene som er krevet for kvelds- og nattarbeid. Etter de revisjoner begge partene har gjort på henholdsvis krav og tilbud for nattarbeid, er avstanden mellom partene relativt begrenset. For at det skal tydeliggjøres at arbeid på sen natt er mer belastende enn på ettermiddag og kveld, kan nattillegget vanskelig settes lavere enn 30%.

KA har lagt fram en del eksempler på konsekvensene av disse justeringene av tilleggssatsene for enkelte fellesråd. KA har gitt uttrykk for at endringene vil kunne få betydelige negative konsekvenser for aktivitetsnivået i Kirken, og i verste fall nedleggelse av aktiviteter og tilbud som i dag er etterspurt.

Arbeidstakerorganisasjonene har pekt på at differansene er begrenset, at det ikke er snakk om totalt sett økte rammer for oppgjøret og at man uansett må se på generelle konsekvenser for sektoren, ikke for enkeltstående fellesråd det er utført regneeksempler på.

Nemndas leder slutter seg til organisasjonenes vurdering på dette punktet. Det er vanskelig å se at den tross alt begrensede økningen av nattillegget Nemnda nå beslutter vil føre til større endringer i det kirkelige aktivitetsnivå og tjenestetilbud over noe tid. Nemndas leder kan ikke se at de eksemplene som er fremlagt rokker ved denne generelle vurderingen, og finner ikke tilstrekkelig grunn til å kommentere hvert enkelt eksempel. Eksemplene er imidlertid vurdert og hensyntatt, men endrer ikke Nemndas leders vurdering av at det er behov for å honorere nattarbeid høyere enn kveldsarbeid.

Et nemndsarbeid som dette må uansett vurdere spørsmålet om endring med et overordnet perspektiv. Denne form for mindre justeringer at satser og godtgjørelser vil enhver organisasjon og samfunnsområde måtte være forberedt på å håndtere budsjettmessig. Nemndas leder peker også på at den overgangen til et felles tilleggslønnsystem for alle kirkeansatte som begge parter har ønsket i flere år, nødvendigvis vil måtte få noen konsekvenser for Kirkens økonomi, og utløse behov for konstruktiv og nytenkende tilpasning til nytt regelverk. Det er samtidig viktig ikke å miste av syne at partene er enige om at det er en ønsket reform å få til en slik felles tilleggslønnsordning som gjelder alle ansatte.

De fremlagte beregningene indikerer for Nemndas leder at det er relativt begrensede økonomiske beløp som skiller krav og tilbud. Selv om Kirken uten tvil lever med nøkternt dimensjonerte budsjetter, og er nødt til å vurdere nøye hvordan man prioriterer og disponerer midlene, er det ikke sannsynliggjort for Nemndas leder at en omlegging i tråd med organisasjonenes krav på tilleggslønn for kvelds- og nattarbeid vil representere en avgjørende negativ belastning på det samlede kirkebudsjetet.

Nemndas leder peker også på at man i denne konkrete saken har stått oppe i en vedvarende diskusjon mellom arbeidsgiverne og samtlige 23 arbeidstakerorganisasjoner om tilleggslønsspørsmålene. Partene har hatt en arbeidskonflikt i 2020-2021, og har til tross for et omfattende arbeid i et partssammensatt utvalg ikke vært i stand til å bli enige i forhold til tilleggslønsspørsmålene. Dette er åpenbart spørsmål av betydelig viktighet for både arbeidstakerne og arbeidsgiverne. Normalt vil slike spørsmål best løses gjennom den tautrekking og bryning av argumenter og prioriteringer som skjer i forbindelse med hovedtariffoppgjørene. I denne saken har partene ikke klart til å komme fram til omforente løsninger, og har valgt å overlate avgjørelsen til en Nemnd, ledet av en nøytral tredjeperson. Det er derfor av stor betydning og har en selvstendig egenverdi å få avgjort denne uenigheten nå.

### Nemndas leders konklusjon i forhold til kveld- og nattilleggene

På bakgrunn av gjennomgangen ovenfor konkluderer Nemndas leder med at det skal ytes kvelds- og nattillegg i samsvar med arbeidstakerorganisasjonenes krav. Satsene blir da 22% av timelønn, minimum kr 70, for arbeid på kveld kl 21 – 24 for ordinært arbeid, og 25%, minimum kr 70, for turnusarbeid. Når det gjelder arbeid på natt kl 24 – 06 skal satsene være 30% av timelønn, minimum kr 70, både for ordinært arbeid og for turnusarbeid.

### **Unighetsområde 2: Spørsmålet om tilleggslønn for helge- og høytidsdag skal være pensjonsgivende**

Arbeidstakerne har gjort gjeldende at tilleggslønnen for helge- og høytidsdag skal være pensjonsgivende. Dette kravet må ses i sammenheng med at dette tillegget for prestene er redusert fra 200% til 133%. Det er naturlig for arbeidstakerorganisasjonene å søke å begrense den inntektsreduksjonen dette representerer for prestene, ved at denne tilleggslønnen gjøres pensjonsgivende.

KA har argumentert mot at tillegget gjøres pensjonsgivende, og har særlig pekt på at dette helge- og høytidsarbeidet ikke har den nødvendige forutberegneligheten på årsbasis til at disse tilleggene bør gjøres pensjonsgivende. Uansett vil den enkelte virksomheten i henhold til HTA for Den norske kirke kunne avtale

med den enkelte at tilleggslønn, inkludert helge- og høytidstillegg, kan gjøres pensjonsgivende. Dette spørsmålet bør det være opp til den enkelte virksomhet å avgjøre. Uansett er bestemmelsen om at det kan avtales konkret at tillegg gjøres pensjonsgivende tariffestet i HTA. KA mener det ligger utenfor Nemndas mandat å ta arbeidstakerorganisasjonenes krav på dette punktet til følge.

Nemndas leder er enig i at det ikke er naturlig at Nemnda treffer beslutning om å gjøre dette tillegget pensjonsgivende. Dette er et tillegg som vil variere sterkt i omfang både fra arbeidstaker til arbeidstaker, fra år til år og også gjennom året. Det er heftet både praktiske og formelle problemer med å gjøre en slik fluktuerende lønnstillegg pensjonsgivende. Slik Nemndas leder ser det, kan det være naturlig nå å høste noe praktisk erfaring over tid med utslagene og virkningene av den omlagte organiseringen av tilleggslønnsordningen i kirken, og eventuelt i forbindelse med senere tariffrevisjoner å ta opp igjen. spørsmålet om å gjøre enkelte tillegg pensjonsgivende.

På denne bakgrunn konkluderer derfor Nemndas leder med at helge- og høytidstillegget ikke gjøres pensjonsgivende.

### **Uenighetsområde 3: Prinsippene om sammenfall mellom tilleggene**

Prinsippet i dag er at det for alle grupper unntatt prestene ikke betales flere tillegg for sammenfallende tidsrom, med unntak av kvelds- og nattillegg også utbetales på lørdag, søndag og helligdag. For prestenes vedkommende utbetales flere tillegg for sammenfallende tidsrom.

KA har som sitt standpunkt at det bør være felles regler for sammenfall, og at disse bør være de samme som gjelder for alle ansattegrupper unntatt prestene. KA peker blant annet på at det er avtaleregulert at det gis fem ekstra fridager pr. år som kompensasjon for ansatte som arbeider mye helge- og høytidsdager. Dette imøtekommer arbeidstakernes ønske om mer tid med familie og venner, i større grad enn sammenfallsreglene vil gjøre. Selv om det ikke er sagt eksplisitt at dette er alternativer til hverandre, peker KA på at det er et poeng fra arbeidsgiversiden at kompensasjonsordningene for arbeid på særskilte tider må sees helhetlig.

Arbeidstakerorganisasjonene har på sin side pekt på at avtalen om ekstra fridager aldri har vært et tema mellom partene i denne saken. Arbeidstakerne mener avtalen om ekstra fridager kompenserer for det unntaket som er gitt for prester, klokkere, organister og kirketjenere fra arbeidsmiljølovens regler om helge- og høytidsarbeid, jfr. AML §10-8.

Slik Nemndas leder ser det, er det ikke i og for seg noen direkte sammenheng mellom sammenfallsreglene og partenes avtale fem ekstra fridager. Likevel er det naturlig i denne nemndsbehandlingen å forsøke å legge til grunn en helhetsvurdering av hvilket nivå på tillegg og kompenserende tiltak det er naturlig at kirken legger seg på. Det skjer nå en tydelig regulering av kompensasjonene som skal gis, ikke minst for sen kveld og natt. Store grupper kirkeansatte vil få et høyere nivå på tilleggssatsene enn før.

Det er akseptert av KA at kvelds- og nattilleggene ytes også ved sammenfall med tilleggene for lørdag, søndag og helligdag. For Nemndas leder fremstår det som en balansert og totalt sett akseptabel løsning for alle parter om man viderefører dagens sammenfallsordning som gjelder for FR, BDR og KR, og at denne også gjøres gjeldende for prestene. Dermed får man like sammenfallsregler for alle ansattegrupper, noe som er et mål i seg selv.

Nemndas leder konkluderer dermed med at det ikke betales for flere tillegg for sammenfallende tidsrom, med unntak av at kvelds- og nattillegg også utbetales lørdag, søndag og helligdag.

#### **Uenighetsområde 4: Delt dagsverk**

Det er uenighet mellom partene om reglene om tilleggslønn for delt dagsverk skal gjelde også prestene. Arbeidstakerorganisasjonene har pekt på at det fremstår som underlig at KA motsetter seg at prestene skal få delt dagsverk. KA har ønsket et felles samlet system for tilleggslønn, og har selv omtalt delt dagsverk på side 9 i rapporten fra det partssammensatte utvalget. Regelen om dette er plassert i samme kapittel som andre bestemmelser om tilleggslønn, og organisasjonene ser ingen kvalitative grunner til at ikke også regelen om delt dagsverk skal være lik for alle ansatte. I særavtaleforhandlingene høsten 2022 fremmet organisasjonene krav om å stryke bestemmelsen som unntar prestene fra regelen om kompensasjon for delt dagsverk i § 7 i Særavtale om arbeidstid og fritid for prester i rettssubjektet Den norske kirke. Tilbakemeldingen fra KA var den gang at de anså at denne bestemmelsen var en del av helheten i å finne et felles system for tilleggslønn. Organisasjonene aksepterte dette, og fant det derfor naturlig at Nemnda skulle ta stilling til dette som en del av helheten.

KA har motsatt seg at Nemnda behandler dette spørsmålet, og har pekt på at prestene uttrykkelig er unntatt fra bestemmelsen om kompensasjon for delt dagsverk. Det fremgår av en sentral særavtale på KA-området, nemlig Særavtale om arbeidstid for prester i rettssubjektet Den norske kirke § 7. Selv om delt dagsverk i seg selv er en del av tilleggslønn i Hovedtariffavtalen § 5, er prestenes unntak hjemlet i særavtale. Det er riktig at KA i særavtaleforhandlingene desember 2022 meldte tilbake at tilleggslønn var en del av en helhet. Det ble aldri sagt at det var en del av nemndsbehandlingen. For KA var det viktig nettopp å avvende nemndsbehandlingen for igjen å kunne vurdere delt dagsverk på nytt. Når nemndsbehandlingen er over, vil denne helheten kunne vurderes. Nemndens mandat er å fastsette nye tilleggslønnsatser og virkningstidspunktet for disse. Delt dagsverk er ikke en sats som sådan, og ligger utenfor Nemndens mandat.

Nemndas leder vil innledningsvis peke på at bestemmelsen om godtgjøring for delt dagsverk er inntatt i HTA for kirken § 5.5. Alle de andre temaene om tilleggslønn som Nemnda har behandlet er også behandlet i HTA § 5. Unntaket for prestene i forhold til delt dagsverk er inntatt i en særavtale for prestenes arbeidstid og fritid.

Spørsmålet om delt dagsverk har tydeligvis vært berørt i dialogen mellom partene, jfr. det som er referert ovenfor. Også KA tok med spørsmålet om delt dagsverk i den oppstillingen de selv gjorde av «Tilleggslønn innslagspunkt og nivå» på side 9 i rapporten fra det partssammensatte utvalget, sammen med alle de andre temaene Nemnda har behandlet og avgjort ovenfor.

Arbeidstakerorganisasjonene har fra første prosesskriv til Nemnda nedlagt påstand om at unntaket for prestene i forhold til å ha rett til godtgjørelse for delt dagsverk skulle fjernes. Spørsmålet ble i liten grad kommentert av KA i den skriftlige saksforberedelsen, og ble knapt berørt under det fem timer lange forhandlingsmøtet. Det ble imidlertid heller ikke argumentert med at dette temaet falt utenfor Nemndas mandat. Da Nemndas leder på slutten av de muntlige forhandlingene oppsummerte hva partene var enige og uenige om, oppfattet han at KA aksepterte organisasjonenes krav i forhold til delt dagsverk. Han baserte sitt første utkast til avgjørelse på at dette var ett av flere enighetspunkter mellom partene. Det viste seg imidlertid senere å være feil oppfattet.

Det foreligger ingen opplysninger eller beregninger av kostnadene forbundet med å innfri organisasjonenes krav på dette punktet, til tross for at det er lagt mye arbeid fra KAs side i forhold til å beregne merutgiftene knyttet til for eksempel kvelds- og nattilleggene. KA har hatt rik anledning til å fremføre økonomiske motargumenter mot kravet fra arbeidstakerne om godtgjøring for delt dagsverk også for prestene, men har valgt ikke å gjøre det. Nemndas leder legger derfor til grunn at KAs motstand mot å la også prestene bli omfattet av ordningen med tilleggslønn for delt dagsverk primært er basert på en prinsipiell vurdering at dette ikke er en del av Nemndas mandat.



Slik Nemndas leder ser det, er det vanskelig å se at det er noe prinsipielt i veien for at Nemnda tar stilling også til spørsmålet om prestene fortsatt som i dag skal være unntatt fra bestemmelsen i HTA § 5. Nemndas oppgave på et overordnet plan er å sørge for at alle kirkeansatte får et felles tilleggslønnsystem, med like satser og betingelser for alle grupper ansatte i Kirken. I Riksmeklerens møtebok 11. januar 2021, som er grunnlaget for Nemndas arbeid, er formålet beskrevet slik: «Partene på KA-sektoren er enige om å få etablert et nytt og enhetlig system med felles satser for godtgjøring for særskilt arbeidstid for alle kirkelige ansatte». Nemndas leder har lagt utslagsgivende vekt på dette overordnede målet for Nemndas arbeid, som må kunne sies å gå lenger enn bare å vurdere nivået på enkeltsatser. Det vises også til at det har vært et tema for Nemnda om en tilleggslønnsytelse skulle gjøres pensjonsgivende, og om hvordan sammenfallsspørsmålet skulle reguleres i fremtiden. At arbeidstakerorganisasjonene ikke har fått medhold i sine krav på disse to punktene, beror på en materiell vurdering av kravene, og ikke på en formell vurdering av at dette faller utenfor Nemndas mandat.

Hovedregelen for alle andre grupper ansatte enn prestene er at det utbetales en timelønn i kompensasjon for delt dagsverk, når det «er nødvendig for å opprettholde forsvarlig drift». Så vidt saken er belyst for Nemnda, er unntaket for prestene i forhold til å yte tilleggslønn for delt dagsverk det eneste gjenstående området for tilleggslønn hvor det er en forskjellsbehandling mellom prestene og de øvrige gruppene ansatte i Kirken. Det er i hvert fall det siste området hvor det er fremmet et likebehandlingskrav, som ikke har fått gjennomslag. Nemndas leder kan ikke se at det er gitt opplysninger til Nemnda som gir tilstrekkelig grunn til å opprettholde dette unntaket fra felles system for alle grupper ansatte for tilleggslønn, når man nå har en gjennomgående reform av dette systemet.

Nemndas leder konkluderer etter dette med at arbeidstakernes krav om at reglene om delt dagsverk skal gjøres gjeldende for alle ansatte, gis medhold. En konsekvens av det er at arbeidstidsavtalens § 7 oppheves.

### **Virkningstidspunkt for endringene i tilleggslønnsordningen**

Arbeidstakerorganisasjonene har ønsket at de nye reglene for tilleggslønn i Kirken gis virkning fra 1. januar 2023. KA har ønsket senere virkningstidspunkt.

Slik Nemndas leder ser det, er det naturlig at de nye satsene og prinsippene for tilleggslønn i Kirken tas i bruk med virkning fra 1. juli 2023. Det er naturlig at den kirkelige organisasjonen gis noe tid til å tilpasse både seg selv og de administrative systemene til nye regler, før disse tas i bruk.

### **Oppsummering av forslaget fra Nemndas leder:**

Oppsummeringsvis mener Nemndas leder uenigheten mellom partene skal løses slik:

1. Arbeidstakerorganisasjonene får medhold i sin påstand om endring av kveldstillegget kl 21 – 24 til 22% av timelønnen, minimum kr 70, for ordinært arbeid og 25% av timelønnen, minimum kr 70, for turnusarbeid.
2. Arbeidstakerorganisasjonene får medhold i sin påstand om endring av nattillegget kl 24 – 06 til 30% av timelønnen, minimum kr 70, både for ordinært arbeid og for turnusarbeid.
3. KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter får medhold i sin påstand om at helge- og høytidstillegget på 133% av timelønnen ikke skal være pensjonsgivende.
4. KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter får medhold i sin påstand om at det ikke kan betales flere tillegg for sammenfallende tidsrom, med unntak av at kvelds- og nattillegg også utbetales lørdag, søndag og helligdag.
5. Arbeidstakerorganisasjonene gis medhold i sin påstand om at reglene om delt dagsverk i HTA § 5.5 gjøres gjeldende for alle ansatte.

6. Øvrige endringer i tilleggslønnsordningen skjer i henhold til den enigheten partene har oppnådd under forhandlingene. Dette inkluderer overgangsordninger og at arbeidsgivers besparelser som følge av lavere satser skal inngå som en del av lønnsmassen i rDnk.
7. Endringene i tilleggslønnsordningen i Kirken gjennomføres med virkning fra 1. juli 2023.

### **Arbeidstakerorganisasjonenes syn:**

Arbeidstakerorganisasjonene peker på de argumentene de har fremført i sine prosesskrift og under den muntlige behandlingen av saken. Arbeidstakerorganisasjonene er ikke enige i Nemndas leders vurdering av spørsmålet om helge- og høytidstillegget skal gjøres pensjonsgivende, og heller ikke i Nemndas leders vurdering av sammenfallsreglene. Vi er allikevel fornøyde med gjennomslag for satsene for kvelds- og nattarbeid og turnus.

Ansatte i fellesrådene har nå fått graderte satser for kveld- og nattarbeid. Det betyr at de får høyere sats for arbeid som er mer belastende.

For prestene betyr endringen i tillegg for arbeid på helge- og høytidsdag, samt endringene i regelen om sammenfall at tilleggslønn for arbeid på disse dagene går betydelig ned. Partene har avtalt overgangsordninger som vil gi en kompensasjon for dette tapet for de prestene som er i stilling når de nye satsene blir innført. Vi håper dette vil bidra til å beholde prester i slike stillinger. Samtidig er vi bekymret for at lavere satser for arbeid på helge- og høytidsdag kan svekke rekrutteringen av prester til stillinger med mye arbeid på disse dagene. Vi håper partene sammen kan finne andre virkemidler som kan veie opp for dette inntektstapet for nye prester i disse stillingene.

Som ansvarlige parter i forbindelse med streiken i 2020 gikk arbeidstakerne med på et partssammensatt utvalg som skulle vurdere og foreslå felles satser for tilleggslønn for alle ansatte i Den norske kirke. Den norske kirke, og dens øverste organ, Kirkemøtet, har et uttrykt ønske om at partene jobber for å få til felles system for lønn- og arbeidsvilkår. Organisasjonene har også selv ønsket å finne felles satser for tilleggslønn som skal gjelde alle ansatte i kirken da vi ser utfordringene det kan ha for arbeidsmiljøet når ansatte får ulike tillegg/kompensasjoner for arbeid på ubekvemme tider.

Arbeidstakerorganisasjonene legger også vekt på at Nemndas leders forslag til løsning innebærer en anerkjennelse av at prinsippene arbeid på sen kveld og natt er mer belastende enn arbeid på dagtid og ettermiddag, og at dette gjenspeiles i graderte satser for lønnstillegg for arbeid sen kveld og natt, også for turnusarbeid. I forslaget til løsning får vi derfor et tilleggslønnsystem som har elementer fra begge de tidligere systemene i seg, og et system som er mer tilpasset kirkelig sektor. Dette har vært viktige krav for arbeidstakerne.

Etter en samlet vurdering finner arbeidstakerorganisasjonene å kunne gi sin tilslutning til forslaget til løsning utarbeidet av Nemndas leder.

### **KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter sitt syn:**

At det med denne nemndas avgjørelse nå foreligger nye, felles tilleggslønnsatser i Den norske kirke representerer en viktig milepæl etter mange års arbeid. KA har siden 1997 vært tariffpart på vegne av de om lag 350 lokalkirkelige arbeidsgiverne (soknene ved de kirkelig fellesråd) og fra 1.1.2017 også på vegne av den tidligere statlige del av Den norske kirke (rettssubjektet Den norske kirke ved Kirkemøtet/Kirkerådet).

Som fristilt folkekirke, er Den norske kirke avhengig av en kirkelig tilpasset lønnspolitikk. I etterkant av kirkeforliket som ble inngått av Stortinget i 2008, har det pågått et omfattende religionspolitisk reformarbeid i Norge. Flere grunnlovsbestemmelser om Den norske kirke ble opphevet i 2012 og prinsippvedtaket om et tydelig skille mellom kirke og stat ble fattet med virkning fra 1.1.2017. En ny, felles lov om trossamfunn trådte i kraft 1.1.2021.

Arbeidet med tariffmessig tilpasning til en ny, fristilt situasjon ble påbegynt av KA i 1997 da den lokale kirke ble fristilt fra det kommunale tariffområdet. Arbeidet pågår fortsatt. Fristillingen av den statlige del av kirken i 2017, ga dette arbeidet ny aktualitet, men innebar også økt kompleksitet som følge av til dels store forskjeller mellom det kommunale og statlige avtaleverk.

Som arbeidsgiverorganisasjon for kirkelig sektor, har KA tilbake til 1997 vært opptatt av å finne løsninger som viderefører gjenkjennelige elementer fra tidligere offentlige tariffavtaler i de nye kirkelige tariffavtalene. Det skjedde etter fristillingen fra kommunene i 1997 og tilsvarende etter fristillingen fra staten i 2017.

Samtidig har KA lagt betydelig vekt på at den nye situasjonen som fristilt folkekirke må tas på alvor. Det er blitt særlig tydelig etter 2017. Situasjonen har også blitt mer utfordrende i lys av et mer usikkert økonomisk utfordringsbilde både for norsk økonomi i sin alminnelighet og den kirkelige økonomi spesielt. I nemnda har KA derfor lagt stor vekt på at nye, felles tilleggs lønnssetninger må legges på et økonomisk realistisk nivå.

Vi vet at mange kirkelige fellesråd allerede før dette hadde en svært presset økonomi, hvor det aller meste av budsjettene går til å dekke lønn. Det er trolig at den samlede kirkelige økonomi og prisøkningene vil forsterke de utfordringene som allerede ligger der. I en slik situasjon vil selv små endringer i lønnsutgifter vil kunne gi dels betydelige utfordringer. Det er da særlig viktig å innrette systemet slik at det skal underbygge muligheten til å gjennomføre kirkelig kjernevirksomhet uten uforholdsmessig store utgifter. Denne kan heller ikke baseres bare eller i for stor grad på frivillige.

Spørsmålet om nivået på tilleggs lønnssetninger har, etter vårt syn, også vist seg å bygge på ulike syn både på kirkens mål, strategier og organisering, men også på arbeidsdelingen mellom tilsatte og frivillige medarbeidere i Den norske kirke. Dette er spørsmål som inngår i kjernen av de kirkelige arbeidsgivernes styrings- og beslutningsansvar.

Når nemndleder skriver, basert på arbeidstakersidens fremleggelse, at *forhøyde tilleggs lønnssetninger for arbeidet sen kveld og på natten gir et naturlig incentiv til å organisere arbeidet slik at dette søkes begrenset*, oppfatter KA at det her benyttes en argumentasjon som i realiteten utfordrer Den norske kirkes egne beslutninger av hva slags virksomhet som skal gis prioritet. I Den norske kirke inngår gjennomføring bl.a av leirer for barn og unge i en vedtatt satsning i mange menigheter og det er nettopp slike behov som skal understøttes også gjennom et kirkelig tilpasset avtaleverk. At arbeidstakerne samtidig skal ha forsvarlig kompensasjon for arbeid på disse særlige tidene knyttet til at det er en større belastning enn å jobbe på dagtid er det enighet om, men ikke at satsene i seg selv skal fastsettes med det mål å være et hinder for gjennomføring.

Vi mener vårt forslag til satser, sammen med det helhetlige kompensasjonsbildet så som for eksempel ekstra fridager til de som jobber mange røde dager, ekstra betaling for mange leirdøgn og kortere arbeidsuke, avveier hensynene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver godt når det gjelder arbeid på særskilte tidspunkter.

En annen svakhet er at det i nemndslutningen, selv etter å ha blitt skriftlig påpekt av KA, henvises til et «samlet kirkebudsjet». Det vitner om manglende forståelse av kirkens økonomi. Det er viktig å fremheve at eventuelle innsparinger som rDnk får ved omlegging av tilleggs lønnsordning ikke kommer fellestrådene til gode, ettersom rDnk og fellestrådene har separat økonomi, tilskudd fra ulike steder og er økonomisk selvstendige i forhold til hverandre. Det er derfor irrelevant å se på et «samlet kirkebudsjet». Heller ikke for

rDnk vil det være umiddelbar innsparing på grunn av den avtalte individuelle kompensasjon – og når dette eventuelt gir en innsparing etter hvert som prester bytter jobb, er det uansett en forutsetning både fra arbeidsgiver samt i forhandlingssystemet i seg selv, at disse pengene går tilbake til de ansatte i rDnk

Vi ønsker å redegjøre noe nærmere for vår vurdering av noen enkeltpunkter i slutningen:

1. Klokken 21-24: 22% av timelønnen, minimum kr 70, for ordinært arbeid og 25% av timelønnen, minimum kr 70, for turnusarbeid.

KAs anførsler har basert seg på helheten i tilleggslønssystemet i Den norske kirke samt et mandat om at tilleggslønn som samlet andel av lønn ikke skal øke. For å sikre at virksomhetene kan opprettholde tilbud for nøkkeloppgaver som leir har KA vist til helheten i tilleggslønnen der arbeidstid, ekstra ferie, ekstra kompensasjon for leir må ses i sammenheng med de enkelte satsene. Dette argumentet er etter det vi ser ikke hensyntatt i nemndslutningen.

2. Klokken 24-06: 30% av timelønnen, minimum kr 70, både for ordinært arbeid og for turnusarbeid.

KA beklager at nemndens flertall ikke ser ut til å ha hensyntatt vesentlige bekymringer KA har framlagt angående denne nattsatsen. I begrunnelsen til nemndleder henvises det til at det er det er «begrenset økonomiske beløp» som skiller krav og tilbud. Nemndleder skriver også i sin slutning at *«De beregningene som er presentert for Nemnda gir imidlertid ikke grunnlag for å konkludere med at man ved å ta i bruk de satsene som arbeidstakerne har krevet, i forhold til det som er tilbudt av KA, vil pådra Kirken så store merutgifter at kirkens aktivitetsnivå og tjenestetilbud blir urimelig påvirket»*.

KAs representanter er uenige i dette. For mange fellestråd vil det som fremstilles i nemndslutningen som «begrenset økonomisk beløp» kunne utgjøre forskjellen på om leir kan avvikles eller ikke, om utlyst stilling skal være heltid eller deltid, eller om den kan lyses ut i det hele tatt. Organisasjonene har argumentert for at endringen i sats for tilleggslønn gir små utslag ut fra den totale lønnsmasse til fellestrådene. I nemndslutningen er det ensidig henvist til organisasjonenes tall om at differansen mellom de to sidenes forslag ikke tilsvarer mer enn mellom 0,07% og 0,05% av fellestrådenes totale driftsutgifter.

KA vil fastholde at det hefter stor usikkerhet ved disse tallene, og videre, slik fremhevet av KA i nemndbehandlingen, gir det ingen mening å sammenligne kostnadene med den samlede lønnsmasse for alle de om lag 350 lokalkirkelige virksomhetene. Dette er samlet lønnsmasse for 350 selvstendige virksomheter der det store flertallet er små eller mellomstore virksomheter.

Det er også en sviktende forutsetning i slutningen at den kun omtaler differansen mellom KAs forslag og arbeidstakersidens forslag. KAs forslag utgjør allerede en vesentlig kostnadsøkning, og det er kostnadsøkningen i sin helhet som må vektlegges, ikke kun differansen mellom de to forslagene.

Nemndas flertall har fastsatt en nattsats for turnusarbeid mellom 24-06 som ligger høyere enn den sats kommunene selv betaler egne turnusarbeidere. KA finner denne delen av nemndbeslutningen særlig uheldig.

Norske kommuner og deres tilsatte har hovedansvaret for å ivareta omsorgsoppgaver overfor befolkningen i vårt velferdssamfunn. Også ideelle omsorgstilbydere som bl.a Den norske kirke er viktige bidragsytere i denne type oppgaveløsning og bør kunne utvide sin innsats.

KA reagerer før øvrig på at det ikke legges vekt på den dokumenterte alvorlige konsekvensen nemndavgjørelsen har for den ene kjente virksomheten som i dag har turnussats. Dette er etter det KA ser ikke en gang nevnt i nemndleders begrunnelse.

3. Delt dagsverk i HTA § 5.5 gjøres gjeldende for alle ansatte.

Etter KAs oppfatning inngikk spørsmålet om delt dagsverk ikke i nemndas mandat. Nemndas mandat ble nøye utformet av partene i fellesskap som del av meklingen og omfattet spørsmålet om **satsene** for tilleggslønn. KAs representanter beklager at nemndas slutning ved dette griper inn i et spørsmål som det etter vår vurdering tilligger partene å løse gjennom ordinære forhandlinger

Selv om noen av de øvrige nye satsene i slutningen er i overensstemmelse med KAs forslag, har vi gjort en helhetlig vurdering av nemndlederens forslag til løsning på de gjenværende uenighetspunkter mellom partene i denne saken.

KA kan ikke slutte seg til nemndlederens forslag til løsning på vesentlige punkter. KA dissenterer derfor slik det er redegjort for ovenfor.

Nemnda avsier etter dette sin flertallsavgjørelse i tråd med forslaget fra nemndas leder, som har fått tilslutning fra de tre nemndsmedlemmene oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene.

### SLUTNING:

1. Tilleggslønnssatsene i Hovedtariffavtalen for Den norske kirke justeres slik, og gjøres gjeldende for samtlige arbeidstakere:
  - a. Klokken 17-21: Tillegg på minst kroner 32 per time for ordinært arbeid og minst kroner 56 per time for turnusarbeid
  - b. Lørdag og søndag: Tillegg på 22 % av timelønnen per time, minimum kroner 70, for alle
  - c. Helge- og høytidsdager: Tillegg på 133 % per time, for alle
  - d. Klokken 21 – 24 er tillegg på 22% av timelønnen pr time, minimum kr 70, for ordinært arbeid og 25% av timelønnen, minimum kr 70, for turnusarbeid.
  - e. Klokken 24 – 06 er tillegg på 30% av timelønnen pr time, minimum kr 70, for alle.
2. Helge- og høytidstillegget på 133% av timelønnen er ikke pensjonsgivende.
3. Reglene om delt dagsverk i HTA § 5.5 gjøres gjeldende også for prestene. Unntaket for prestene i Særavtale om arbeidstid og fritid for prester § 7 oppheves.
4. Det kan ikke betales flere tillegg for sammenfallende tidsrom, med unntak av at kvelds- og nattillegg også utbetales lørdag, søndag og helligdag.
5. Overgangsordninger og arbeidsgivers eventuelle besparelser som følge av lavere satser skal inngå som en del av lønnsmassen i rDnk jf tidligere enighet mellom partene.
6. Endringene skjer med virkning fra 1. juli 2023.

Geir Engebretsen

Kai Nygård

Anna Grønvik

Merete Norheim Morken

Ingrid B. Tenfjord

Marit H. Hougsnæs

Anne Cecilie Andresen