

Høringsnotat – Ordning for fortsatt tilsetting etter fylte 70 år

Innenfor dagens rammer har det ikke vært mulig å ha fast arbeid i rettssubjektet Den norske kirke etter fylte 70 år. Hovedregelen er at den alminnelige aldersgrense er 70 år, og at arbeidstakeren plikter å fratru ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er nådd.

Det har blitt jobbet med å kartlegge konsekvensene av at arbeidstakere jobber etter fylte 70 år, og finne kompensierende tiltak og nødvendige tilpasninger i avtaleverk for å kunne legge til rette for arbeid etter fylte 70 år.

Kirken har behov for å kunne bruke den arbeidskraftsressursen arbeidstakere som er over 70 år utgjør. Alderssammensetningen i presteskaper tilsier at det er mange som i en del år fremover vil kunne være i posisjon for arbeid etter fylte 70 år hvis forholdene blir lagt til rette for det.

I en del tilfeller vil det være ønskelig at arbeidsforholdet avsluttes ved fylte 70 år, enten fordi arbeidstakeren selv ønsker å gå av, eller fordi arbeidsgiver ser behov for avslutte arbeidsforholdet. Det er mange ulike grunner som kan tilsi et behov for avslutning av tjenesten, og ulike hensyn må vektet mot hverandre. Det legges derfor opp til at det ikke er en individuell rett for arbeidstakeren å fortsette i stilling ut over 70 år, men at arbeidsgiver som tilsettingsmyndighet kan tilby midlertidige forlengelser av arbeidsforholdet på ett år av gangen, inntil aldersgrenselovens begrensning på maksimalt fem år.

I forslaget til ordning er det kort gjort rede for konsekvensene for sykepengerettigheter, egenmelding, seniordager, pensjonsutbetaling, oppsigelse m.m.

Det rettslige grunnlaget

Ansatte i rettssubjektet Den norske kirke er omfattet av Lov om aldersgrense for offentlige tjenestemenn m.fl. fordi vi er innlemmet i Statens pensjonskasse (SPK), jf § 1: «*Denne lov gjelder for den som har stilling som er eller blir innlemmet i Statens pensjonskasse, (...)».*

I § 2 fastsettes den alminnelige aldersgrense til 70 år. Fjerde ledd fastslår at arbeidstakeren plikter å fratru ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd. Mye regelverk og ordninger i Statens pensjonskasse hviler på fratreden ved fylte 70 år.

Arbeidsmiljølovens 70-årsgrense ble i 2015 hevet fra 70 til 72 år. Det innebærer at arbeidstakernes stillingsvern varer til fylte 72 år, og det kreves saklig grunn fra arbeidsgiver for oppsigelse frem til fylte 72 år. Medlemmer i SPK er likevel ikke omfattet av endringen i arbeidsmiljøloven, fordi bestemmelsene i Lov om aldersgrense for offentlige tjenestemenn går foran. Regjeringen sendte imidlertid i desember 2020

på høring et forslag om å øke aldersgrensen i staten til 72, og dersom forslaget ender med endring av aldersgrenseloven vil aldersgrensen i Statens pensjonskasse endres tilsvarende.

Fra aldersgrenselovens § 3 fremgår det at tilsetningsmyndigheten kan treffe bestemmelse om at en tjenestemann skal kunne fortsette i tjenesten utover den aldersgrense som gjelder for stillingen, når tjenestemannen fremdeles fyller de krav som stillingen forutsetter. Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, senere ett år om gangen, i alt ikke ut over fem år. Dette innebærer at stillingsvernet opphører ved fylte 70 år, og arbeidsgiver trenger ikke bevise saklig grunn for oppsigelse. Samtidig kan arbeidsgiver ensidig tilby arbeidsavtaler. Det er vurdert som hensiktsmessig å kunne tilby dette for ett år av gangen, selv om loven gir adgang til å inngå toårskontrakt første gang, og deretter for ett år av gangen. Uansett er det ikke mulig etter fylte 75 år.

Forslag til fremgangsmåte ved delegasjon

For prester, proster og biskoper er det bispedømmerådene og Kirkerådet som er tilsetningsmyndighet, og som i utgangspunktet har myndighet til å tilby forlengelse av arbeidsforholdet. En rådsbehandling av arbeidsforhold på denne måten er lite hensiktsmessig, og muligheten for avvisning etter rådsbehandling vil trolig gjøre at færre arbeidstakere yrtrer ønske om å fortsette i tjenesten.

Det anbefales derfor at det i hvert enkelt bispedømmeråd fremmes sak om delegasjon fra bispedømmeråd til biskop for å inngå avtaler om arbeid ut over 70 år med proster og prester. På samme måte vil det fremmes en sak for Kirkerådet om delegasjon til preses for tilsvarende avtale med biskop.

For de tilfellene det er gitt delegasjon vil det foreslås egne saksbehandlingsregler der biskop, før forlengelse tilbys prest eller prost, må rådføre seg med bispedømmerådsleder og stiftsdirektør, og preses må rådføre seg med Kirkerådets leder og direktør. Dersom det i disse samtalene ikke er enighet om at det er ønskelig at arbeidstakeren fortsetter i stillingen, bør ikke forlengelse tilbys.

For tilsatte i administrasjonene vil det være tilsettingsrådet som treffer beslutning om å tilby slik avtale, og det er derfor ikke nødvendig med delegasjon. Det foreslås ikke at myndigheten til å tilby forlengelse delegeres når det gjelder stiftsdirektører.

På dette grunnlaget foreslår arbeidsgiverutvalget å innføre en mulighet for å inngå avtale om arbeid etter fylte 70 år. En slik ordning vil være ett av flere tiltak som vil inngå i en livsfasepolitikk som det nå arbeides med.

Forslag til ordning for fortsatt tilsetting etter fylte 70 år

Ordningen gjelder for rettssubjektet Den norske kirke. Arbeidstakere kan tilbys å fortsette utover aldersgrensen på 70 år. Det er ingen individuell rettighet knyttet til å kunne fortsette etter fylte 70 år, og det er arbeidsgiver som eventuelt tilbyr den

enkelte å fortsette arbeidsforholdet. Dette er ikke til hinder for at den enkelte kan tilkjenne et ønske om å fortsette.

En avtale om arbeid ut over 70 år må følge direkte i forlengelse av ordinær arbeidsavtale. I utgangspunktet blir det lagt til grunn at lønnsavtale videreføres uten nye tillegg.

Sykepengerrettigheter

HTA § 8.1 avgrensar arbeidsgivers plikt til å forskuttere lønn under sykefravær og foreldrepenger til den tiden arbeidstakeren har rett til slike ytelser. Ansatte vil etter fylte 70 ikke ha sykepengerrettigheter etter folketrygdloven¹. Ved sykdom utover egenmelding vil det derfor ikke bli utbetalt lønn. Hvis vedkommende ikke kommer tilbake i stilling vil for mye utbetalt lønn bli avregnet i sluttoppgjøret. Dette utgjør en risiko for arbeidstakeren som må vurderes inn i helheten i en ny ettårig arbeidsavtale etter fylte 70 år.

Egenmelding

Ansatte over 70 år gis anledning til å bruke egenmelding² på linje med øvrige ansatte. Kvoten gis forholdsmessig.³ Saldo for bruk av egenmelding nullstilles ved overgang fra ordinær arbeidsavtale til avtale etter fylte 70 år.

Seniordager m.m.

Hovedregelen vil være at de ordninger som gjelder for ansatte under 70 år også gjelder for de over 70 år. Hvis arbeidsavtalen gjelder for deler av året blir det en forholdsmessig kvote. Dette gjelder for eksempel for seniordager og Nord-Norge-uka. Arbeid etter fylte 70 år gir ikke grunnlag for ytterligere utvidet kvote.

Konsekvenser for pensjonsutbetaling

Tilsettingsforhold etter fylte 70 år kan ha betydelige konsekvenser for pensjonsutbetalingen til den enkelte. Det må derfor sikres at den enkelte er kjent med informasjon fra Statens pensjonskasse om dette. Bekreftelse på at arbeidstaker er informert om konsekvensene for pensjon formaliseres gjennom arbeidsavtalen.

Arbeidsavtale - avtalelengde ⁴

Ved arbeid etter 70 år inngås ny arbeidsavtale. Avtalen kan inngås for inntil ett år og kan senere forlenges med inntil ett år om gangen, til og med den måneden den ansatte fyller 75 år.

Avslutning av arbeidsavtalen

I avtaleperioden gjelder 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist.

¹ Folketrygdloven § 8-3 første ledd

² Egenmelding etter denne ordningen er en intern løsning for rettssubjektet Den norske kirke i fravær av mulighet for egenmelding etter fylte 70 år etter folketrygdloven.

³ Eks: Ved arbeidsavtale for 6 måneder gis det 12 dager, 18 dager ved 9 måneder osv. ved 100 % stilling.

⁴ Det vil bli utarbeidet en egen mal for arbeidsavtaler etter fylte 70 år som synliggjør hvilke vilkår som gjelder.