

**Protokollat**  
**med tilkendegivelse**

**i**

**Faglig Voldgift (FV 2013.186)**

**Danmarks Kirketjenerforening**

**(advokat Noaman Azzouzi)**

**mod**

**Kirkeministeriet**

**(Kammeradvokaten ved advokat  
Lene Damkjær Christensen)**

## **1. Sagens genstand og behandling**

Uoverensstemmelsen vedrører spørgsmålet, om en kirketjener kan få flyttet sin faste ugentlige fridag til en anden dag som følge af, at der finder særlige kirkelige aktiviteter sted på den faste fridag.

Til at behandle sagen har der været nedsat en faglig voldgiftsret med Helene Devantier og Hanne Gram (valgt af klager) og chefkonsulent Rasmus Paaske Larsen og specialkonsulent Rasmus Rex (valgt af indklagede) som medlemmer og med professor, dr.jur. Jens Kristiansen som opmand.

Under voldgiftsforhandlingen den 3. februar 2014 blev der afgivet forklaringer af Povl Søndergaard (forhenværende formand for Danmarks Kirketjenerforening), Ulrik Søborg Pedersen (chefkonsulent i CO 10), Finn Skjoldan (forhenværende specialkonsulent i Kirkeministeriet) og Christa Hector Knudsen (specialkonsulent i Kirkeministeriet).

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Opmanden tilkendegav herefter med en nærmere mundtlig begrundelse, at han ved en kendelse i sagen ville give klager medhold. Parterne tog tilkendegivelsen til efterretning og enedes om, at sagen kunne afgøres i overensstemmelse med tilkendegivelsen, således at tilkendegivelsen tillægges virkning som en kendelse.

## **2. Påstande**

**Klager, Danmarks Kirketjenerforening**, nedlagde følgende påstand:

Indklagede tilpligtes at anerkende, at en kirketjeners faste fridag ikke kan inddrages eller flyttes, medmindre den faste fridag er sammenfaldende med en søgnehelligdag og kirketjeneren samtidigt har tjenstlige forpligtelser.

**Indklagede, Kirkeministeriet**, påstod sig frifundet for den nedlagte påstand og nedlagde følgende selvstændige påstand:

Klager tilpligtes at anerkende, at menighedsrådene kan varsle en flytning af kirketjenernes faste fridag, hvis de i nyhedsbrev nr. 14 fra oktober 2012 fastlagte forudsætninger er opfyldt og den i nyhedsbrevet angivne fremgangsmåde følges.

Over for indklagedes selvstændige påstand har klager nedlagt påstand om principalt afvisning, subsidiært frifindelse.

### **3. Overenskomstgrundlag**

Den gældende organisationsaftale mellem Kirkeministeriet (tidligere Ministeriet for Ligestilling og Kirke) samt Danmarks Kirketjenerforening og Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirketjener og graver indeholder følgende bestemmelse om kirketjeneres arbejdsuge:

”§ 9a. Arbejdsuge – gældende for kirketjenere

Kirkefunktionæren har ret til 1 fast ugentlig fridag.

Stk. 2. I uger, hvor den faste fridag er sammenfaldende med en sønehelligdag, og kirkefunktionæren har tjenstlige forpligtelser, henlægges fridagen til en anden dag i samme uge, medmindre andet aftales mellem menighedsrådet og kirkefunktionæren.

Stk. 3. Ud over den faste fridag, jf. stk. 1, optjener kirkefunktionæren ret til én fridag pr. uge. Denne fridag kan lægges på forskellige ugedage, men skal mindst to gange i kvartalet lægges således, at kirkefunktionæren opnår to sammenhængende fridage lørdage og søndage, medmindre andet aftales mellem kirkefunktionæren og menighedsrådet. Menighedsrådet fastlægger tidspunktet for afholdelsen af fridagen efter drøftelser med kirkefunktionæren.

Stk. 4. En fridag skal have en længde af mindst 40 timer, men kan dog betragtes som givet, uanset at fritiden kun har udgjort 36 timer inden for tidsrummet kl. 17 dagen før fridagen og kl. 8 dagen efter fridagen. Når to fridage gives samlet, skal de have en samlet længde på 60 timer. Hvis der gives mere end to fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage have en længde på mindst 24 timer.

Stk. 5. Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig, dog højst 6 gange pr. år.”

Bestemmelsen går tilbage til § 11 i den organisationsaftale, som parterne indgik i december 2008 som led i en generel overgang fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse. Bestemmelserne i § 9a, stk. 1 og 2, i den gældende overenskomst har samme ordlyd som bestemmelsen i § 11, stk. 1, i den organisationsaftale, der blev indgået i december 2008.

Inden organisationsaftalen af 2008 var kirketjenere sammen med en række andre personalegrupper ved folkekirken omfattet af forskellige cirkulærer. I §§ 2- 4 cirkulæreskrivelse af 10.1.1983 var der bl.a. følgende regler om ugentlig fridag:

”§ 2. Der tilkommer de ansatte en ugentlig fridag.

Stk. 2. Såfremt der med stillingen er forbundet tjeneste ved gudstjenester på søn- og helligdage, henlægges den ugentlige fridag til en fast søgnedag. I uger, hvor den faste fridag er sammenfaldende med en helligdag, henlægges fridagen til en anden dag.

Stk. 3. I andre tilfælde end de i stk. 2 nævnte lægges den ugentlige fridag så vidt muligt på søndagen. I disse tilfælde er tillige andre helligdage fridage.

(...)

§ 4. Hvis en fridag undtagelsesvis må inddrages erstattes den snarest med en anden fridag.

Stk. 2. Såfremt en mistet fridag ikke er erstattet med en anden fridag inden udløbet af den følgende kalendermåned, ydes godtgørelse for den på fridagen præsterede tjeneste efter reglerne om godtgørelse for mistede fridage til statens tjenestemænd, dog mindst for 3 timers tjeneste.”

I cirkulære af 10.3.1993 – som sammenskrev en række cirkulærer – er bl.a. anført følgende i pkt. 4.2 om fridage:

”Kirkefunktionærer er berettigede til en fast ugentlig fridag, som fastsættes i stillingens regulativ. Må denne på grund af tjenesten inddrages, gives der kirkefunktionæren en erstatningsfridag i løbet af samme eller efterfølgende måned. Lader dette sig ikke gøre, udbetales der kirkefunktionæren erstatnings for den mistede fridag. Lønrammelønnede kirke og kirkegårdsfunktionærer er berettigede til 3-6 friweekends årligt afhængig af kvotastørrelse.”

#### **4. Nyhedsbreve m.v.**

1

I nyhedsbrev 1 fra juli 2010 anførte Kirkeministeriet følgende om adgangen til at kalde en kirketjener på arbejde på en fridag:

”Hovedreglen er, at en kirkefunktionær IKKE kan kaldes på arbejde på sin løse fridag. Kun i helt særlige situationer, såkaldte force majeure tilfælde, vil en løs fridag

kunne inddrages. Force majeure defineres sædvanligvis som krig, naturkatastrofer og tilsvarende begivenheder. Det samme gælder for faste fridage. Der er ikke noget til hinder for, at den ansatte arbejder på sine fridage, såfremt det sker efter eget ønske, og såfremt menighedsrådet ikke modsætter sig, at arbejdet erlægges på en fridag.”

Med sigte på overenskomstfornyelsen 2011 fremsatte indklagede ved brev af 13. december 2010 bl.a. et sålydende krav om ændring af organisationsaftalen:

”Det skal være muligt at flytte den faste fridag ved kursus, helligdage, kirkelige højtidsdage/fejringdage samt efter behov eller efter aftale (§11).”

I nyhedsbrev 10 fra januar 2012 anførte Kirkeministeriet følgende om flytning af den faste fridag:

”Flytning af den faste ugentlige fridag

Alle kirkefunktionærer har ret til en fast ugentlig fridag.

Ønsker menighedsrådet at flytte den faste ugentlige fridag på grund af tjenesten, skal flytningen varsles med passende varsel og gerne tidligst muligt af hensyn til den ansatte.

Det kunne for eksempel blive aktuelt den 24. december og den 31. december 2012, for de kirkefunktionærer, som har fast ugentlig fridag om mandagen. I disse tilfælde anbefales det, at varslingen sker tidligst muligt i 2012. Ved nyansættelser bør der gøres opmærksomt på, at den faste fridag flyttes den 24. december og den 31. december 2012.”

Klager protesterede over for indholdet af nyhedsbrevet, og det førte til et forhandlingsforløb mellem parterne, hvor indklagede i et brev af 5. september 2012 foreslog de faglige organisationer, herunder klager, at affatte bestemmelsen om fridage således:

”§ 11. Arbejdsuge

Kirkefunktionæren har ret til 1 fast ugentlig fridag.

I uger, hvor den faste fridag er sammenfaldende med en sønehelligdag *eller den 24. december*, og den ansatte har tjenestelige forpligtelser, henlægges fridagen til en anden dag i samme uge, medmindre *et andet tidspunkt* aftales mellem menighedsrådet og kirkefunktionæren.

*Tilsvarende gælder når den ansatte deltager i obligatorisk uddannelse eller kurser aftalt i forbindelse med en medarbejderudviklingssamtale, hvor uddannelse eller kursus falder på den faste fridag.*

*Menighedsrådet kan undtagelsesvis og mindst 1 måneds varsel inddrage den faste fridag. For den inddragne fridag ydes kirkefunktionæren en godtgørelse svarende til 4 timers løn samt afholdelse af en erstatningsfridag. Erstatningsfridagen skal afholdes i samme uge, medmindre andet tidspunkt aftales mellem menighedsrådet og kirkefunktionæren. Kirkefunktionæren har dog ret til i stedet for godtgørelsen og erstatningsfridagen at vælge en godtgørelse svarende til 9 timers løn.”*

Forslaget blev imødekommet af en række organisationer, men ikke af klager, som i et brev af 10. oktober 2012 afviste forslaget og henviste indklagede til de forestående forhandlinger om overenskomstfornyelse.

I nyhedsbrev 14 fra oktober 2012 anførte indklagede herefter følgende om flytning af den faste fridag:

”Flytning/varsling af fast fridag (kirketjenere) – 24. december

Det har desværre ikke været muligt for Ministeriet for Ligestilling og Kirke at indgå en tilsvarende aftale med Danmarks Kirketjenerforening (DKiF).

Da det ikke er lykket at indgå aftale med DKiF om flytning af den faste fridag, er det Ministeriet for Ligestilling og Kirkes vurdering, at menighedsrådet – i ganske særlige tilfælde, hvor det er nødvendigt af hensyn til afholdelse af de særlige folkekirkelige aktiviteter - kan varsle en flytning af den faste fridag, såfremt dette sker med passende varsel.

Ministeriet for Ligestilling og Kirke anbefaler, at menighedsrådet foretager en konkret vurdering af, om der er et reelt behov for, at kirketjeneren hvis faste fridag falder den 24. december, skal varsles til tjeneste den 24. december.

Hvis en anden ansat ved den pågældende kirke kan varetage kirketjenerens arbejdsopgaver denne dag eller, der ikke er et reelt behov for, at kirketjeneren står til rådighed, er denne løsning at foretrække. Såfremt der er et reelt behov, skal Ministeriet for Ligestilling og Kirke henvise menighedsrådene til at varsle kirketjeneren til tjeneste 24. december. Varslingen skal foretages hurtigst muligt og gerne inden udgangen af oktober.

Varslingen skal være skriftlig, og det skal af varslingen fremgå, at den faste fridag inddrages (i år mandag 24. december 2012).

Endvidere anbefaler Ministeriet for Ligestilling og Kirke, at menighedsrådet giver den pågældende kirketjener kompensation for flytning af den faste fridag, fx ved at give erstatningsfridag samt behandle den erlagte arbejdstid som merarbejde i henhold til § 12, stk. 3 og 4 i Organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper, kirkemusiker, kirketjener og graver. Bemærk, at merarbejde i forhold til inddragelse af den faste fridag 24. december skal behandles separat.

Såfremt menighedsrådet har spørgsmål til ovenstående, skal menighedsrådet endelig rette henvendelse til enten stift eller Landsforeningen af Menighedsråd.”

## **5. Opmandens tilkendegivelse**

Ifølge § 9 a i den gældende organisationsaftale (§ 11 i den tidligere organisationsaftale) kan en kirketjeners faste fridag flyttes til en anden dag, når den er ”sammenfaldende med en søgnehelligdag, og kirkefunktionæren har tjenstlige forpligtelser”. På baggrund af de afgivne forklaringer må det lægges til grund, at bestemmelsens ordlyd afspejler de forskellige ønsker, som parterne havde til spørgsmålet om fridage.

Ved fortolkningen af bestemmelsen er det nærliggende at tage udgangspunkt i den naturlige sproglige forståelse af udtrykket ”søgnehelligdag”, dvs. en helligdag, der falder på en dag, som ikke er en søndag. Den naturlige sproglige forståelse indebærer, at adgangen til at flytte en fast fridag ikke omfatter alle de dage, hvor der finder særlige kirkelige aktiviteter sted, herunder juleaftensdag, der ikke er en helligdag.

Indklagede har anført, at det på trods af bestemmelsens ordlyd er muligt for menighedsrådene at flytte en fast fridag ”i ganske særlige tilfælde, hvor det er nødvendigt af hensyn til afholdelse af de særlige folkekirkelige aktiviteter”. Indklagede har herved henvist til, at det har formodningen imod sig, at ministeriet skulle have accepteret at lade juleaftensdag – hvor der er vigtige folkekirkelige aktiviteter – falde uden for de tilfælde, hvor menighedsrådene kan flytte en fast fridag. Indklagede har imidlertid ikke godtgjort, at klager udtrykkeligt eller stiltiende skulle have accepteret en sådan forståelse af bestemmelsen.

Klager har erklæret sig enig i, at bestemmelsen må læses med forbehold for force majeure tilfælde forstået som ”krig, naturkatastrofer og tilsvarende begivenheder”, jf. herved indklagedes nyhedsbrev nr. 1 fra juli 2010. Klager afviste derimod i efteråret 2012 – i modsætning til en række andre organisationer – et forslag fra indklagede om at ændre bestem-

melsen, således at den udtrykkeligt kom til at omfatte juleaftensdag. Bestemmelsen har heller ikke fået en anden ordlyd ved overenskomstfornyelsen 2013, mens det nu udtrykkeligt fremgår af organisationsaftalens § 9, at en fast fridag for gravere kan flyttes, når den er sammenfaldende med ”en søgnehelligdag eller den 24. december”.

Indklagede har anført, at det må være muligt at flytte en fast fridag i medfør af ledelsesretten i de ganske særlige tilfælde og under de snævre betingelser, der er anført i nyhedsbrev 14 fra oktober 2012. I lyset af den præcise udformning af bestemmelsen i § 9 a og de for-gæves forhandlinger om at ændre dens ordlyd kan det imidlertid ikke antages, at menighedsrådene skulle have en adgang til ensidigt i medfør af ledelsesretten at indføre en adgang til at flytte en kirketjeners faste fridag ”i ganske særlige tilfælde, hvor det er nødvendigt af hensyn til afholdelse af de særlige folkekirkelige aktiviteter”. En sådan anvendelse af ledelsesretten ville i givet fald ikke blot stride mod den naturlige sproglige forståelse af bestemmelsen i § 9 a, men også give indklagede en adgang til at flytte faste fridage, som det ikke har været muligt at opnå klagers accept af via overenskomstforhandlinger.

Af de anførte grunde må klager have medhold i den nedlagte påstand og frifindes for indklagedes selvstændige påstand.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af udgifterne til opmanden.

København, den 6. februar 2014

Jens Kristiansen