

KENDELSE

i

faglig voldgiftssag FV 2022-1004

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Berit Lassen)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

(advokat Marianne Lage)

og

X Menighedsråd

(advokat Marianne Lage)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår for det første forståelsen af dækningsområdet for Organisationsaftalen for 2021-2024 indgået mellem Skatteministeriet og Fagligt Fælles Forbund (3F) for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere (klagers påstand 1). Sagen angår for det andet, om X Menighedsråds afskedigelse den 4. marts 2022 af gartner A – som var ansat under den nævnte organisationsaftale – var urimelig (klagers påstand 2).

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

- 1) Medarbejder- og Kompetencestyrelsen tilpligtes at anerkende, at arbejde med kirketjeneste ikke er omfattet af organisationsaftalen for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.
- 2) X Pastorat tilpligtes at betale en godtgørelse på 250.000 kr. til A med procesrente fra sagens anlæg til betalingen sker.

De indklagede har over for klagers påstand 1 vedrørende Medarbejder- og Kompetencestyrelsen påstået frifindelse og har over for klagers påstand 2 vedrørende X Menighedsråd/Pastorat påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 28. og 29. august 2023 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og følgende sidedommere: Finn Skjoldan og Louise Røssel Wredstrøm, der begge er udpeget af klager, og Nicolai Hornnes Pedersen og Jakob Helbo Jakobsen, der begge er udpeget af de indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F, G og H. De indklagede fremlagde en skriftlig vidneerklæring fra J.

Efter votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelse kan udformes uden gengivelse af vidneforklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

Retsgrundlag

Organisationsaftalen for 2021-2024 indgået mellem Skatteministeriet og 3F for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Organisationsaftalen supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Offentligt Ansattes Organisationer.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter:

- a) Landbrugsarbejdere
- b) Gartneriarbejdere ved statshaver, Aarhus Universitet og bykirkegårde under folkekirken
- c) Gartnere ved statshaver, Aarhus Universitet og bykirkegårde under folkekirken
- d) Gartnere/ gartneriarbejdere i øvrigt
- e) Forsøgsmedarbejdere ved Aarhus Faculty of Science and Technology for så vidt angår det tidligere Jordbrugsvidenskabelige Fakultet og Københavns Universitet, herunder Det Biovidenskabelige Fakultet (tidligere benævnt Landbohøjskolen).

Stk.2. Organisationsaftalen omfatter mindelundsassistenter i det omfang, det fremgår af bilag 1d.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Organisationsaftalens dækningsområde omfatter også dyrepassere og skov- og naturteknikere ved en række institutioner, jf. protokollat 1c til organisationsaftalen. Rengøringsarbejde kan indgå som en del af den ansattes arbejdsopgaver (kombinationsbeskæftigelse), således at arbejdet er omfattet af organisationsaftalen. Hvis den ansatte derimod udelukkende eller i det væsentligste er beskæftiget med rengøring, vil arbejdet ikke være omfattet af organisationsaftalen.

§ 10. Kvalifikations- og funktionstillæg

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

...”

I Den Personaleadministrative Vejledning pkt. 4.2.2. er anført bl.a.:

"4.2. Overenskomsters dækningsområde

4.2.2. Fagligt

...

Overenskomsterne beskriver endvidere det faglige dækningsområde, dvs. hvilken slags arbejde der er omfattet.

Inden for staten er overenskomsternes faglige dækningsområde ofte defineret ved en henvisning til bestemte uddannelser. Det er i sådanne tilfælde afgørende, at den ansatte har den pågældende uddannelse, eksempelvis en bestået kandidateksamen. Det er desuden en betingelse, at vedkommende udfører et arbejde, der forudsætter denne uddannelse.

En jurist, der udfører kontorarbejde, er fx ikke omfattet af akademikeroverenskomsten, men af organisationsaftalen for kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere (HK).

Overenskomster for faglærte omfatter alt arbejde, som hører til faget. Afgrænsningen over til andre fag beror på en fortolkning af den enkelte overenskomst.

Er der tale om en overenskomst for ufaglærte, kan denne dække alt forekommende arbejde eller være afgrænset til bestemte arbejdsopgaver.

4.2.2.1. Paralleloverenskomster

Et fagligt område kan i sjældne tilfælde være dækket af mere end én overenskomst, fx fordi der er flere overenskomstparter på arbejdstager- eller arbejdsgiversiden.

Fx er it-arbejde på visse institutioner dækket af en organisationsaftale mellem Finansministeriet og PROSA/Offentlig og på andre institutioner af en organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/Stat og SAM-DATA.

Paralleloverenskomster kan også forekomme på samme institution. Som eksempel kan nævnes korrespondenter med uddannelse fra handelshøjskolen. Korrespondenter som er medlem af Forbundet Kommunikation og Sprog er omfattet af Akademikeroverenskomsten bilag 10, mens øvrige korrespondenter er omfattet af organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere (HK)

...".

Sagsfremstilling

1) *Vedrørende Organisationsaftalen for 2021-2024 indgået mellem Skatteministeriet og 3F for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere*

Parterne har fremlagt nogle tidligere og nugældende overenskomsttekster mv. Det drejer sig om overenskomst mv. indgået i 1983 mellem Finansministeriet og SiD (nu 3F) vedrørende gartnere og gartneriarbejdere, der er beskæftiget ved en række statsinstitutioner samt ved de under folkekirken hørende bykirkegårde, der administreres af menighedsrådene, overenskomst mellem 3F og Kirkeministeriet for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde, organisationsaftale mellem Kirkeministeriet og Danmarks Kirketjenerforening og Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirketjener eller graver og Fællesoverenskomst mellem Skatteministeriet og OAO (Offentligt Ansattes Organisationer) for det statslige område.

Indklagede har fremlagt tre stillingsopslag fra 2021 og 2022 vedrørende stillinger som gartner på kirkegårde, hvoraf det fremgår, at kirketjeneste vil indgå i stillingen.

Indklagede har desuden fremlagt lokalaftaler, der er blevet indgået i perioden fra 2003 til 2022 vedrørende aflønning af medarbejderne på X Pastorats kirkegårde. Indtil 2022 indeholdt lokalaftalerne bestemmelser om løntillæg til bl.a. gartnerne for udførelse af kirketjeneste. Lokalaftalen blev opsagt af 3F med virkning fra den 1. juni 2022. I brev herom af 23. februar 2022 anførte 3F's afdelingsformand bl.a., at "(b)aggrunden for dette skridt bør være kendt, da vi nu i 3 år har forsøgt at finde en fornuftig løsning omkring kirketjenesten men desværre uden resultat". Lokalaftalen blev fornyet i april 2022 uden bestemmelser vedrørende kirketjeneste.

2) *Vedrørende X Menighedsråds afskedigelse af A*

A blev ansat som "gartnermedhjælper" ved Y Kirke i 2000. Hun var ansat i flere ansættelsesperioder og fra 2004 kontinuerligt, men med vinterhjemsendelse. Fra 2005 til afskedigelsen i 2022 har hun været ansat som gartner. På afskedigelsestidspunktet var

ansættelsesforholdet omfattet af Organisationsaftalen mellem Skatteministeriet og 3F for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

Efter at der i 2009 var blevet etableret samdrift af Z og Y kirkegårde (herefter X), udførte A kirketjeneste, indtil hun fra den 1. juli 2012 blev fritaget herfor efter sit eget ønske.

X Menighedsråd gennemførte en organisationsændring i 2019, hvor en hidtidig stilling som kirketjener ikke blev genbesat. Dennes opgaver med kirketjeneste blev fordelt mellem medarbejdere på kirkegården efter en fast vagtplanlægning.

I referat af personalesamtale den 1. marts 2021 mellem menighedsrådets kontaktperson og A er anført bl.a.:

"Ansæt i 20 år på kirkegården.

Uddannet teknisk assistent + gartner kursusuddannet.

Arbejdsopgaver:

Gartnerarbejde på kirkegårdene

Vinterhjemsendt - passer ifh til omfang af opgaver

Har i en periode fra 2009-2011 også udført kirketjeneste under den tidligere kirkegårdsleder.

Efter aftale med K, tidligere præst og daglig leder, ophørte A med dette. A brænder med egne ord ikke for den kirkelige del, ej heller at komme i "sort tøj".

A kan godt lide kontakten til mennesker, kundekontakt, at have tid til dem, der kommer på kirkegården".

Af referat af lokal forhandling mellem 3F og X menighedsråd den 19. maj 2021 fremgår bl.a.:

"Baggrund:

3F har anmodet om afholdelse af lokal forhandling efter fællesoverenskomstens § 37, i forhold til hvilket omfang gartnere og gartneriarbejdere jf. overenskomsten er forpligtet til at udføre kirketjeneste/kirkelige handlinger. 3F mener ikke, at gartnere og gartneriarbejdere kan pålægges kirketjeneste hvor menighedsrådet mener, at kirkegårdspersonalet kan.

Referat:

F fortæller, at menighedsrådet er bevidst om, at medarbejderne ikke har kirketjeneste som en ønskeopgave, og at medarbejderne ønsker at menighedsrådet ansætter en kirketjener. Menighedsrådet fastholder, at kirketjeneste og kirkelige handlinger hører under kirkegårdspersonalets arbejdsområde.

C henviser til organisationsaftalen for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere § 1, litra d, og siger, at kun gartnerarbejde er omfattet af dækningsområdet. C anerkender, at når der er tale om begravelser og urnenedsættelser kan

det ses i sammenhæng med arbejde på kirkegården. Alle andre opgaver er således uden for organisationsaftalens dækningsområde.

L supplerer med, at det fremgår af cirkulærebemærkningen til § 1, at rengøringsarbejde kan indgå som en del af den ansattes arbejdsområde, så det er ikke kun rent gartnerarbejde, der hører til arbejdsområdet.

L fortæller videre, at det er menighedsrådets opfattelse, at opgaver, der hører under kirkegårdslederen, kan delegeres til gartnerne og gartneriarbejderne. Ved X kirker og kirkegårde hører kirketjeneste under kirkegårdslederens ansvarsområde og dermed kan opgaverne delegeres til gartnerne og gartneriarbejderne".

Ved brev af 14. februar 2022 blev A partshørt over en påtænkt afskedigelse med tilbud om ansættelse på ændrede vilkår, sådan at hun fremover skulle være ansat som "gartner med kirketjeneste". I brevet er anført bl.a.:

"... Baggrunden for ovenstående er, at menighedsrådet ønsker at alle kirkegårdens ansatte kan varetage kirketjeneste på lige vilkår.

...

Den 18. juli 2012 indgik daværende daglig leder en aftale med dig om ophør af funktionstillæg, idet du ikke længere ønskede at varetage tjenester som kirketjener. ...

Gennem de senere år er det blevet vigtigt for menighedsrådet, at medarbejderne på kirkegården er fælles om at varetage kirketjeneste på lige vilkår. Det er det, for at medarbejderne stilles ens med de arbejdsvilkår der tilbydes, samt at omfanget af kirketjeneste for den enkelte er minimalt. Det betyder også, at menighedsrådet har behov for at du indgår i varetagelsen af denne opgave.

...

Menighedsrådet finder, at udførelse af kirketjeneste er en opgave der kan pålægges kirkegårdens personale som led i den almindelige ledelsesret. Men da du siden 2012 har været fritaget for kirketjeneste finder vi dog, at ændringen i dine ansættelsesvilkår konkret for dig er en væsentlig stillingsændring".

I høringsvar af 27. februar 2022 anførte A bl.a.:

"Jeg har tidligere forsøgt at tage del i kirketjenesten i ca. 2 ½ år. Dengang var omfanget noget mindre end det der forlanges nu. Jeg havde ondt i maven hver eneste gang jeg skulle have kirketjeneste. Det var ikke noget der blev bedre med tiden.

Dengang respekterede ledelsen og menighedsrådet mine personlige udfordringer, med at deltage inde i kirken og jeg blev derfor fritaget for det. ...

Jeg vil derfor foreslå, at kirkegårdslederen varetager alle kirkelige handlinger, og derfor ikke behøver at tage del i arbejdet ude på kirkegården, medmindre der er opgaver som kirkegårdslederen ønsker at deltage i.

Jeg er ved henvendelse til min fagforening blev oplyst om, at lokalaftalen, som er en forudsætning for, at gartnere og gartneriarbejdere kan udføre kirketjeneste er opsagt med virkning fra 1. juni 2022.

...

Jeg håber, .. menighedsrådet vil respektere, at jeg har personlige udfordringer med kirketjenesten, og af den grund vil undlade at afskedige mig”.

A blev afskediget ved brev af 4. marts 2022 med samme begrundelse som i høringsbrevet. I brevet af 4. marts 2022 er desuden anført bl.a.:

”Du skriver, at du har personlige udfordringer med at varetage kirketjeneste, ligesom du opfordrer til, at kirkegårdslederen skal varetage alle kirketjenester i stedet for at arbejde på kirkegården. Vi bemærker hertil, at det er menighedsrådets og kirkegårdslederens ønske, at kirkegårdsleder og medarbejdere i fællesskab skal varetage opgaverne på kirkegården og kirketjenesten.

Slutteligt angiver du, at din fagforening har oplyst, at lokalaftalen er en forudsætning for at gartnere og gartneriarbejder kan udføre kirketjeneste, og at lokalaftalen er opsagt. Menighedsrådet bemærker hertil at pålægge kirketjeneste følger af ledelsesretten, som dermed er uafhængig af den opsagte lokalaftale, idet lokalaftalen blot aftaler honorering for opgaven”.

Indklagede har fremlagt en opgørelse over anslået tidsforbrug for de enkelte arbejdsopgaver i perioden 2017-2022 for medarbejdere på X kirkegårde. Ifølge opgørelsen udgjorde kirketjeneste i denne periode mellem 4,94 og 10,16 % af arbejdstiden, højeste andel i 2022.

Parternes argumenter

Klager har med hensyn til sin *påstand 1* anført navnlig, at det følger af den omtvistede organisationsaftales ordlyd og formål samt overenskomstparternes fælles forståelse og praksis, at organisationsaftalen ikke omfatter kirketjeneste. Modsætningsvis er arbejde med kirketjeneste udtrykkeligt omfattet af Organisationsaftalen for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirketjener eller graver.

Det er på den baggrund i strid med Organisationsaftalen for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere at pålægge faste vagter med kirketjeneste for dem, der er ansat som gartnere efter organisationsaftalen.

Der gælder ikke et generelt princip på det statslige område om, at en stilling er omfattet af den overenskomst, som dækker den overvejende del af arbejdet.

På bykirkegårde er gartnerarbejde ved begravelser, bisættelser og urnenedsættelser omfattet af organisationsaftalen for gartnere mv., hvilket bl.a. omfatter at grave grave, afhente blomster i kapel/kirke til at lægge på gravstedet, fjerne og indsamle blomsterkort, påfylde jord på gravstedet og åbne og lukke låger. Der er således tale om arbejde, der næsten udelukkende udføres udendørs og ikke inde i kirken. Når gartnere herudover kan pålægges rengøringsarbejde inde i kirken, skyldes det, at dette er udtrykkeligt aftalt mellem parterne, jf. cirkulærebemærkningerne. Rengøring kan desuden i modsætning til kirketjeneste udføres, når kirken er tom. Andet indendørs arbejde, som ikke er nævnt og ikke hænger naturligt sammen med gartneropgaver, kan ikke pålægges gartnere på bykirkegårde.

Overenskomsten mellem Kirkeministeriet og 3F vedrørende gravermedhjælper på landsbykirkegårde giver en særskilt aftalt hjemmel til at ansætte gravere til også at medvirke ved kirkelige handlinger, hvilket har været nødvendigt, fordi landsbykirkegårdene er så små arbejdspladser. Der er ikke samme behov på bykirkegårde.

Organisationsaftalen for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper, kirkemusiker, kirketjener og graver giver mulighed for at pålægge medarbejderen faglig fleksibilitet, omend kun, hvis det er aftalt ved ansættelsen. Organisationsaftalen for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere indeholder ikke en tilsvarende bestemmelse.

Ledelsesretten kan ikke bruges til at udvande overenskomsters afgrænsninger mellem faggrupperes arbejde.

3F og X Menighedsråd har siden 2003 indgået lokalaftaler om kirketjeneste for gartnere på bykirkegården begrundet i konkrete behov og forhold på arbejdspladsen. Disse lokalaftaler har ikke givet hjemmel til, at menighedsrådet ensidigt kan give 3F's medlemmer pålæg om at udføre kirketjeneste. At man har haft brug for at indgå lokalaftalerne viser, at der ikke er hjemmel i organisationsaftalen til at pålægge kirketjeneste inde i kirken.

Det er uden betydning, at der kan findes eksempler på, at menighedsråd har opslået gartnerstillinger, hvor det af opslaget er fremgået, at stillingen også indebar kirketjeneste. 3F har ikke mulighed for at overvåge alle jobopslag og reagere på dem.

Klager har med hensyn til sin *påstand 2* anført navnlig, at X Menighedsråds afskedigelse af A fra hendes stilling som gartner den 4. marts 2022 var urimelig, og at hun derfor har krav på en godtgørelse. Som anført havde arbejdsgiveren ikke i den gældende organisationsaftale hjemmel til at pålægge hende at udføre kirketjeneste, hvilket der med den varslede stillingsændring reelt var tale om.

Desuden var det uafhængigt af hjemmelsspørgsmålet urimeligt at afskedige A med den nævnte begrundelse, når arbejdsgiveren var gjort opmærksom på, at hun havde det svært med den type arbejdsopgave, og ikke havde forsøgt andre muligheder for at fordele arbejdet blandt de ansatte, sådan at det kunne undgås at afskedige A. Hun havde været fritaget for at udføre kirketjeneste siden 2012, og det er ikke godtgjort, at der – også i lyset af hendes lange anciennitet i stillingen som gartner – var en tilstrækkelig driftsmæssig begrundelse for, at hun pludselig skulle pålægges at udføre kirketjeneste. Der gik et helt år efter afskedigelsen, før menighedsrådet ansatte en ny gartner, som blev pålagt at udføre kirketjeneste.

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har anført navnlig, at udførelse af kirketjeneste kan indgå som en del af arbejdsopgaverne for en gartner, der er omfattet af Organisationsaftalen for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere, hvis kirketjenesten ikke udgør den væsentligste del af gartnerens arbejdsopgaver. Under hensyn til de ofte uskarpe grænser eller overlap mellem overenskomsters dækningsområde er det således et generelt princip, at en medarbejder indplaceres på den overenskomst, hvor kerneopgaverne er dækket, såfremt øvrige arbejdsopgaver indgår i naturlig forbindelse med medarbejderens primære arbejdsopgaver. Organisationsaftalen for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og

forsøgsmedarbejdere definerer ikke, hvilke arbejdsopgaver den dækker, hvilket står i modsætning til organisationsaftalen for gravere mv., hvor opgaverne er anført.

Kirketjeneste kan således også udføres af andre end kirketjenere ansat i henhold til Organisationsaftalen for kirkefunktionærer, som kun dækker ansatte, der udfører kirketjeneste som en kerneopgave. Der er ikke noget til hinder for, at kirketjeneste kan udføres af gartnere ansat i henhold til Organisationsaftalen for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere, når blot kirketjenesten har et begrænset omfang i forhold til gartnerens primære arbejdsopgaver.

Selv om kirketjeneste ikke er nævnt i organisationsaftalen, kan gartnerne ved X Pastorat således i medfør af arbejdsgiverens ledelsesret pålægges kirketjeneste i begrænset omfang som en naturlig tillægsopgave. Dette er desuden i overensstemmelse med den praksis og fælles forståelse, der er kommet til udtryk i X's lokalaftaler om kirketjeneste i perioden fra 2003 til 2022, hvor bestemmelser om kirketjeneste udgik af lokalaftalen. Lokalaftalerne har reguleret kirketjeneste ud fra den fælles forudsætning, at der var tale om en funktion, som kunne udføres af medarbejdere, der er ansat under Organisationsaftalen for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere. I praksis holdes omfanget af kirketjeneste i X Pastorat inden for højst ca. 10 % af gartnerens arbejdstid.

Indklagede X Menighedsråd, har anført navnlig, at opsigelsen af A er rimeligt begrundet i menighedsrådets behov for at organisere arbejdet med kirketjeneste sådan, at alle kirkegårdens ansatte deltager på lige fod i fordelingen af kirketjenesten. Efter en organisationsændring i 2019, hvor en stilling som kirketjener af driftsmæssige grunde ikke blev genbesat, efter at den hidtidige kirketjener var gået på pension, blev kirketjenesten fordelt mellem kirkegårdens medarbejdere, dog sådan at A fortsat var friholdt. Menighedsrådet besluttede i 2021, hvor kirkegårdslederen var sygemeldt og der forelå en særlig situation, at man ikke længere kunne forsvare at friholde A, idet det var vigtigt dels at signalere, at medarbejderne skulle løse opgaven med kirketjeneste i fællesskab, dels at

minimere omfanget af kirketjeneste for den enkelte medarbejder mest muligt, så kirketjenesten ikke kom til at udgøre for stor en del af tjenesten. A havde i den seneste medarbejdersamtale ikke givet udtryk for at have større problemer med kirketjenesten, end at hun "ikke brændte for" den.

Beslutningen om at pålægge A at udføre kirketjeneste var således driftsmæssigt begrundet og gik ikke længere end nødvendigt.

Opmandens begrundelse og resultat

Ad klagers påstand 1)

Denne del af sagen angår et generelt fortolkningsspørgsmål om anvendelsesområdet for Organisationsaftalen for 2021-2024 indgået mellem Skatteministeriet og Fagligt Fælles Forbund (3F) for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere. Påstanden må efter parternes argumentation forstås sådan, at spørgsmålet alene er, om fast kirketjeneste kan pålægges gartnere, som er ansat efter organisationsaftalen.

Organisationsaftalens anvendelsesområde er fastlagt i aftalens § 1, hvor anvendelsesområdet alene er angivet som f.eks. "gartnere ved ... bykirkegårde under folkekirken".

I organisationsaftalens cirkulærebemærkninger er anført, at rengøringsarbejde kan indgå som en del af den ansattes arbejdsopgaver, sådan at arbejdet er omfattet af organisationsaftalen, hvis den ansatte ikke udelukkende eller i det væsentligste er beskæftiget med rengøring.

Organisationsaftalen og cirkulærebemærkningerne omtaler ikke kirketjeneste.

På det foreliggende grundlag er det mest nærliggende at antage, at overenskomstparterne har forudsat, at gartnere i et begrænset omfang kan pålægges opgaver, som ikke er gartnerarbejde, men som må anses for en naturlig tillægsopgave til gartnerarbejde.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at kirketjeneste indebærer visse former for begrænset medvirken ved gudstjenester og andre kirkelige handlinger inde i kirken som f.eks. vielser, begravelser, bisættelser og dåb.

Fast kirketjeneste inde i kirken kan ikke anses for at være en naturlig tillægsopgave til gartnerfunktionen, selv om en gartner har søgt ansættelse på en bykirkegård, idet kirketjeneste kan indebære en sådan involvering i eller berøring med de kirkelige handlinger og religiøse ritualer og ytringer mv., at det må anses som en opgave, der er væsensforskellig fra gartnerfunktionen.

Kirketjeneste er da også udtrykkeligt reguleret i overenskomsten for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde, mens en tilsvarende regulering som nævnt ikke findes i Organisationsaftalen for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

Efter det anførte kan gartnere på bykirkegårde heller ikke i medfør af den almindelige ledelsesret pålægges fast kirketjeneste, idet opgaven som anført ikke kan anses for en naturlig tillægsopgave til gartnerfunktionen, når der ikke er tale om akutte situationer.

Uanset de fremlagte tre opslag vedrørende stillinger som gartner med kirketjeneste kan det ikke anses for tilstrækkeligt godtgjort, at der har været fulgt en generel praksis, som klager har været bekendt med, hvorefter kirketjeneste kan pålægges gartnere med ansættelsesforhold, der er omfattet af den omhandlede organisationsaftale.

De fremlagte lokalaftaler for X Pastorat kan ikke føre til et andet resultat, allerede fordi det ikke kan lægges til grund, at lokalaftalerne er indgået ud fra den fælles forståelse, at gartnerne kunne pålægges at udføre kirketjeneste.

Med den ovenfor nævnte forståelse af klagers påstand 1) skal klager som følge af det anførte have medhold i denne påstand.

Ad klagers påstand 2)

Indklagede, X Menighedsråd/Pastorat, varslede over for A en påtænkt afskedigelse med tilbud om ansættelse som gartner med kirketjeneste. Forløbet må sidestilles med et pålæg om at udføre fast kirketjeneste i hendes stilling som gartner omfattet af organisationsaftalen for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere. Da et sådant pålæg om fast at udføre kirketjeneste efter det ovenfor anførte var i strid med overenskomstgrundlaget, var det usagligt, at menighedsrådet afskedigede A som følge af, at hun ikke ville følge pålægget.

A skal herefter for uberettiget afskedigelse tilkendes en godtgørelse, der efter en samlet vurdering af forløbet passende kan fastsættes til 100.000 kr. med procesrente som påstået.

Thi bestemmes

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal anerkende, at arbejde med kirketjeneste ikke er omfattet af organisationsaftalen for landbrugsmedarbejdere, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

X Pastorat skal betale 100.000 kr. til A med procesrente fra den 30. juni 2022.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 1. oktober 2023

Lars Hjortnæs