



Kirkeministeriet

Medarbejderrepræsentantens rolle og rettigheder

Vejledningen er udarbejdet af en arbejdsgruppe under Folkekirken's Samarbejdsudvalg.

Arbejdsgruppen har bestået af repræsentanter fra Landsforeningen af Menighedsråd, 3F, Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte, Dansk Organist og Kantor Samfund, Organistforeningen samt Kirkeministeriet.



Formål med ordningen med medarbejderrepræsentant

Med medarbejdernes mulighed for at vælge en repræsentant, som kan deltage i menighedsrådets møder med tale- og forslagsret, imødekommes medarbejderens behov for løbende at kunne følge menighedsrådets arbejde. Medarbejdere sikres dermed adgang til at drøfte væsentlige beslutninger for arbejdspladsen og kan samtidig bidrage med nyttig viden til grundlaget for menighedsrådets beslutninger.

Valg af medarbejderrepræsentant

Medarbejderrepræsentanten vælges på det årlige medarbejdermøde af medarbejderne ved kirken. Hvis der er fælles menighedsråd, vælges en medarbejderrepræsentant fra hver menighedskreds, som indgår i det fælles menighedsråd. En medarbejder, der er ansat ved to menighedsråd - f.eks. i de tilfælde, hvor flere menighedsråd sammen driver en fælles kirkegård - har valget til medarbejdermødet ved begge menighedsråd og er ligeledes valgbar som medarbejderrepræsentant ved begge menighedsråd.

Alle, der er i et ansættelsesforhold ved kirken, kan vælges som medarbejderrepræsentant. Det betyder med andre ord, at man kan vælges, hvis man er ansat i en fuldtidsstilling, i en tidsbegrænset stilling, en deltidsstilling, eller hvis man er sæsonansat.

Medarbejderrepræsentanten vælges for et år ad gangen.

Da valget finder sted på medarbejdermødet, bør det sikres, at det kun er medarbejderne, der deltager i den del af mødet, hvor valget foretages.

Det er kontaktpersonen, der skal oplyse de øvrige medarbejdere om, hvem der er valgt til medarbejderrepræsentant.

Der vælges ikke en suppleant for medarbejderrepræsentanten, idet der i reglerne om medarbejdermøder er indsat en relativ let adgang til at afholde ekstraordinært medarbejdermøde.

Hvis medarbejderen forlader arbejdspladsen, har orlov el.

Hvis medarbejderrepræsentanten forlader sin stilling under sin funktionsperiode, kan der indkaldes til ekstraordinært medarbejdermøde.

Den valgte medarbejderrepræsentant kan også undervejs i funktionsperioden være fraværende i længere tid f.eks. grundet ophør af sæsonansættelse, barsel, længevarende sygdom m.v. Der er intet til hinder for, at medarbejderrepræsentanten fortsætter med at varetage sit hverv, men det kan også være et ønske fra den pågældende at udtræde af hvervet, hvorefter reglerne om afholdelse af ekstraordinært møde kan anvendes.

Deltagelse i møder

Medarbejderrepræsentanten har ret, men ikke pligt, til at deltage i rådets møder. Retten til at deltage i møderne indebærer også en ret til at deltage i behandlingen af lukkede punkter og møder om ansættelse af præst.

Medarbejderrepræsentanten har ret til at få mødeindkaldelse og dagsorden samt adgang til materiale til brug for behandling af punkter på dagsordenen. Dette gælder også for de punkter, der behandles for lukkede døre. Medarbejderrepræsentanten har ikke stemmeret ved menighedsrådsmøderne, men har taleret og ret til at stille forslag. Medarbejderrepræsentanten har på samme måde som



menighedsrådsmedlemmer ret til at se indholdet af beslutningsprotokollen og sendes der referat fra mødet, skal dette også sendes til medarbejderrepræsentanten.

Medarbejderrepræsentanten kan ikke vælges til de poster, som efter loven skal besættes med menighedsrådsmedlemmer, som f.eks. formand, næstformand, kontaktperson. Medarbejderrepræsentanten kan heller ikke vælges til de udvalg, hvor det er fastlagt i reglerne, at medlemmerne skal vælges blandt menighedsrådsmedlemmer. Derimod kan medarbejderrepræsentanten på lige fod med andre vælges til de særlige udvalg, som menighedsrådet nedsætter.

Medarbejderrepræsentanten har mulighed for at rådføre sig med øvrige medarbejdere ved kirken om drøftelserne på menighedsrådsmøderne. Dette gælder dog ikke for de punkter, der behandles for lukkede døre. Drøftelser med de øvrige medarbejdere skal desuden ske med hensyn til de begrænsninger, som tavshedspligten sætter.

Lukkede punkter/lukkede døre

Medarbejderrepræsentanten deltager på lige fod med menighedsrådsmedlemmerne i behandlingen af punkter, som behandles for lukkede døre. Medarbejderrepræsentanten har ligesom menighedsrådsmedlemmerne ret til at se beslutningsprotokollen for de lukkede punkter.

Inhabilitet

Inhabilitet er den eneste grund til, at medarbejderrepræsentanten kan udelukkes fra at deltage i behandlingen af punkter på dagsordenen.

Reglerne om inhabilitet skal sikre, at politiske beslutninger og afgørelser ikke bliver påvirket af uvedkommende hensyn. Reglerne skal også sikre, at man kan have til tillid til, at afgørelser er saglige og upartiske.

Der kan for medarbejderrepræsentanten være tale om to former for inhabilitet.

Uanset hvilken type inhabilitet der er tale om, kan medarbejderrepræsentanten deltage i den øvrige del af menighedsrådsmødet.

Personlig inhabilitet efter forvaltningsloven

Når medarbejderrepræsentanten selv eller dennes nære familie har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald.

Hvis medarbejderrepræsentanten er personligt inhabil, gælder samme regler, som når et menighedsrådsmedlem er personligt inhabil. Vedkommende kan ikke deltage i menighedsrådsmødet under punktets behandling, men skal forlade mødet. I modsætning til situationen, hvor medarbejderrepræsentanten er inhabil efter menighedsrådsloven, har medarbejderrepræsentanten, som er inhabil efter forvaltningsloven, ikke adgang til at udtale sig om punktet, inden mødet forlades. Medarbejderrepræsentanten har lov til at se sagsfremstilling og bilag til punktet, medmindre de er nødvendige at hemmeligholde i forhold til menighedsrådets forhandlingsposition, se eksempel 4 og 6 nedenfor. Desuden har medarbejderrepræsentanten ret til at se beslutningsprotokollen om punktet.

Medarbejderrepræsentanten, der kan være inhabil, har pligt til at fortælle medlemmerne af menighedsrådet, at der er en mulighed for, at denne er inhabil. Det er herefter menighedsrådet, der træffer beslutning om, hvorvidt der er tale om inhabilitet.



Medarbejderrepræsentanten er ikke personligt inhabil, fordi der behandles budget for kirkens arbejde eller på anden måde behandles sager, som vedrører det faglige område, som medarbejderrepræsentanten arbejder med til dagligt.

Særlig inhabilitet efter menighedsrådsloven

Når menighedsrådet behandler personsager, som vedrører andre kirkefunktionærer f.eks. lønforhandlinger, ansættelse, afsked, samarbejdsproblemer eller lignende, er medarbejderrepræsentanten inhabil efter menighedsrådslovens §27, stk. 5.

Ved særlig inhabilitet kan medarbejderrepræsentanten ikke deltage i menighedsrådets drøftelser af det konkrete punkt. Medarbejderrepræsentanten har ret til at blive gjort bekendt med sagens bilag og eventuelt at udtale sig om sagen, inden mødet forlades. Medarbejderrepræsentanten har samme ret som menighedsrådets medlemmer til at modtage beslutningsprotokol fra drøftelserne under det pågældende punkt.

Medarbejderrepræsentanten kan i modsætning til menighedsrådsmedlemmerne ikke deltage i behandlingen af spørgsmålet om den pågældendes inhabilitet.

Eksempler:

1A: Menighedsrådet har indgået en samarbejdsaftale med nabosognet. Man ønsker nu at drøfte konsekvenserne for kirken, herunder om der skal laves budgetomlægninger, og om der i forhold til en bestemt personalegruppe er behov for opgaveomlægninger, som kan få betydning for personalenormeringen. Menighedsrådet ønsker derfor punktet drøftet som et lukket punkt på et menighedsrådsmøde. Medarbejderrepræsentanten, som tilhører en anden personalegruppe, kan deltage i menighedsrådets drøftelser, da de ikke vedrører en konkret personalesag. Medarbejderrepræsentanten er heller ikke inhabil i drøftelser om budget og budgetomlægning.

1B: På det efterfølgende møde ønsker menighedsrådet på et lukket punkt at drøfte, hvilken af kirkens to organister der skal varsles ned i arbejdstid. Medarbejderrepræsentanten skal forlade mødet under drøftelsen, men må forinden blive bekendt med sagens bilag og eventuelt udtale sig om sagen. Medarbejderrepræsentanten har ret til at se referatet fra menighedsrådets behandling.

Eksempel 2: Organisten er medarbejderrepræsentant. Menighedsrådet skal behandle en sag om erhvervelse af et nyt orgel til kirken. Organisten kan som medarbejderrepræsentant deltage i drøftelserne og komme med forslag, idet interessen i sagen ikke kan anses at være personlig for organisten på en måde, som gør denne inhabil.

Eksempel 3: Kirken skal have ny præst, og menighedsrådsformanden har modtaget ansøgningerne fra biskoppen. Medarbejderrepræsentanten har samme ret som menighedsrådets medlemmer til at læse ansøgningerne, og til at deltage i orienteringsmødet om ansøgerne med biskop eller provst. Medarbejderrepræsentanten kan ligeledes deltage i menighedsrådets indstillingsmøde, men har ikke stemmeret.

Eksempel 4: Menighedsrådet skal behandle en sag, som vedrører et problematisk og konfliktfyldt samarbejdsforhold mellem to kirkefunktionærer. Medarbejderrepræsentanten er i den situation inhabil efter reglerne i menighedsrådsloven og har ret til at blive gjort bekendt med sagens bilag og kan udtale sig om sagen, inden mødet forlades. Hvis den ene af kirkefunktionærerne er medarbejderrepræsentant selv, er medarbejderrepræsentanten desuden personligt inhabil og har derfor ikke ret til udtale sig om sagen inden menighedsrådets drøftelser. Medarbejderrepræsentanten



vil ikke kunne kræve materiale til behandling af punktet udleveret, hvis der er tale om tale om oplysninger, som det - for at varetage væsentlige hensyn i forhold til menighedsrådets interesser - er nødvendigt at hemmeligholde i forhold til den pågældende.

Eksempel 5: Menighedsrådet har bedt medarbejderrepræsentanten om at deltage i et ansættelsesudvalg ved besættelse af en stilling. Det kan medarbejderrepræsentanten godt. Medarbejderrepræsentanten kan derimod ikke deltage i forhandlingen i menighedsrådet, når den endelige afgørelse om ansættelse skal træffes.

Eksempel 6: Menighedsrådet skal behandle en sag, hvor medarbejderrepræsentanten selv er part i sagen f.eks. i en sag om ændring af ansættelsesforholdet, afskedigelse eller lønforhandling. Medarbejderrepræsentanten vil ikke kunne kræve materiale til behandling af punktet udleveret, hvis der er tale om tale om oplysninger, som det - for at varetage væsentlige hensyn i forhold til menighedsrådets interesser - er nødvendigt at hemmeligholde i forhold til den pågældende.

Oversigt over hvornår medarbejderrepræsentanten må deltage i behandlingen af punkter:

| | Deltage | Udtale sig | Se materiale | Se referat |
|---|---------|------------------------------|--------------|------------|
| Almindelige menighedsrådsmøder | JA | JA | JA | JA |
| Lukkede punkter | JA | JA | JA | JA |
| Møder om præsteansættelse | JA | JA | JA | JA |
| Sager om andre kirkefunktionærer (Særlig inhabilitet) | NEJ | (JA) forinden mødet forlades | JA | JA |
| Sager, hvor medarbejderrepræsentanten er personligt inhabil | NEJ | NEJ | NEJ | JA |

Tavshedspligt

Folkekirken er en offentlig arbejdsplads, og en ansat har derfor allerede i kraft af sit ansættelsesforhold tavshedspligt efter reglerne i forvaltningsloven om fortrolige forhold. Dette gælder også, når man er valgt som medarbejderrepræsentant.

Medarbejderrepræsentanten må ikke referere om viden, der er omfattet af forvaltningslovens bestemmelser om tavshedspligt. Det kan f.eks. være personalesager eller sager, som indeholder oplysninger om medlemmer af menigheden. Det, at et punkt behandles som et lukket punkt, betyder ikke i sig selv, at indholdet af drøftelserne er fortrolige og dermed undergivet tavshedspligt.

Hvad skal medarbejderrepræsentanten ikke

Medarbejderrepræsentanten er ikke medlem af menighedsrådet og skal ikke underskrive menighedsrådsløftet.



Medarbejderrepræsentanten er ikke menighedsrådsmedlem og er dermed ikke ansvarlig for menighedsrådets beslutninger og skal ikke underskrive beslutningsprotokollen.

Medarbejderrepræsentanten er ikke tillidsrepræsentant for de øvrige medarbejdere. Derfor er det ikke medarbejderrepræsentantens pligt at fortælle de øvrige medarbejdere om menighedsrådets beslutninger. Medarbejderrepræsentanten skal/bør heller ikke fungere som bisidder for de øvrige medarbejdere, når de er part i en sag med menighedsrådet.

Er deltagelse i menighedsrådsmøder arbejdstid?

Gartneriarbejdere og gartnere på bykirkegårde samt gravermedhjælpere på landsbykirkegårde har en overenskomstmæssig ret til normal timeløn eller afspadsering time for time for at deltage, når menighedsrådsmødet ligger uden for normal arbejdstid.

For de øvrige medarbejdere er der ikke en tilsvarende aftale, men menighedsrådet kan som arbejdsgiver beslutte, om deltagelse i møderne skal betragtes som arbejdstid.

Lovgivning

Regler om medarbejderrepræsentanten findes i § 3 i lov om menighedsråd:

§ 3. En repræsentant for de kirkefunktionærer, der er ansat eller konstitueret i den eller de menighedsråds kredse, menighedsrådet omfatter, har ret til uden stemmeret at deltage i rådets møder.
Stk. 2. Ministeren for ligestilling og kirke fastsætter nærmere regler herom.

Reglerne om valg af medarbejderrepræsentant findes i § 7 i bekendtgørelse om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene:

§ 7. Medarbejderne i sognet og på kirkegården vælger den repræsentant, som i henhold til menighedsrådslovens § 3 har ret til at deltage i rådets møder, jf. dog begrænsningerne nedenfor i stk. 3.
Stk. 2. Kun ansatte eller konstituerede kirkefunktionærer i sognet eller på kirkegården er valgbare, jf. dog stk. 3.
Stk. 3. Hvis menighedsrådet omfatter flere menigheds kredse, vælges der én repræsentant, der har ret til at deltage i rådets møder i henhold til menighedsrådslovens § 3.
Stk. 4. Valget foretages på et medarbejdermøde og har virkning for et år ad gangen.
Stk. 5. Det påhviler menighedsrådets kontaktperson at sikre, at samtlige medarbejdere orienteres om, hvem der er valgt til repræsentant efter stk. 1.

Reglerne om ekstraordinært medarbejdermøde findes i § 2 i bekendtgørelse om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene:

§ 2. Menighedsrådet kan beslutte, at der afholdes flere ordinære medarbejdermøder årligt eller ekstraordinært medarbejdermøde.
Stk. 2. Ekstraordinært medarbejdermøde afholdes, når en af de i § 1, stk. 2, nr. 3, nævnte præster eller mindst to medarbejdere fra hvert sit af følgende forhandlingsområder ønsker det: Danmarks Kordegneforening, Dansk Organist og Kantor Samfund, Organistforeningen, Forbundet af Kirke- og kirkegårdsansatte, Dansk Kirkemusikerforening, Foreningen af Danske Kirkegårdsledere, Danmarks Kirketjenerforening, HK, Kirkekultur.nu og 3F.

Regler om lukkede døre findes i § 23 i lov om menighedsråd:

§ 23. Menighedsrådets møder er offentlige. Menighedsrådet kan bestemme, at en sag skal behandles for lukkede døre, når dette findes nødvendigt eller ønskeligt på grund af sagens beskaffenhed. Spørgsmålet om, hvorvidt en sag giver grundlag for dørlukning, forhandles for lukkede døre, hvis det bestemmes af



menighedsrådet eller formanden.

Stk. 2. Menighedsrådet kan tillade personer, der er ansat af menighedsrådet, at overvære behandlingen af sager for lukkede døre. Menighedsrådet kan tilkalde andre personer til at overvære en sags behandling for lukkede døre, når det er ønskeligt af hensyn til sagens oplysning.

Reglerne om inhabilitet findes i:

§ 27, stk. 5 i lov om menighedsråd – særlig inhabilitet:

Den repræsentant for kirkefunktionærerne, der er nævnt i § 3, kan ikke deltage i forhandling i sager om ansættelse af kirkefunktionærer og i sager, der angår andre funktionærer ved kirke og kirkegården.

§ 28 i lov om menighedsråd - forlade mødet under behandlingen af sagen

Under forhandlingen og afstemningen i de i § 26 og § 27, stk. 1 og 5, nævnte sager skal den inhabile forlade mødelokalet.

§ 3 i forvaltningsloven - personlig inhabilitet:

Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, er inhabil i forhold til en bestemt sag, hvis

- 1) vedkommende selv har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er eller tidligere i samme sag har været repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,
- 2) vedkommendes ægtefælle, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linie eller i sidelinien så nær som søskendebørn eller andre nærstående har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,
- 3) vedkommende deltager i ledelsen af eller i øvrigt har en nær tilknytning til et selskab, en forening eller en anden privat juridisk person, der har en særlig interesse i sagens udfald,
- 4) sagen vedrører klage over eller udøvelse af kontrol- eller tilsynsvirksomhed over for en anden offentlig myndighed, og vedkommende tidligere hos denne myndighed har medvirket ved den afgørelse eller ved gennemførelsen af de foranstaltninger, sagen angår, eller
- 5) der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed.

Stk. 2. Inhabilitet foreligger dog ikke, hvis der som følge af interessens karakter eller styrke, sagens karakter eller den pågældendes funktioner i forbindelse med sagsbehandlingen ikke kan antages at være fare for, at afgørelsen i sagen vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn.

Stk. 3. Den, der er inhabil i forhold til en sag, må ikke træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag.

§ 6 i forvaltningsloven - pligt til at oplyse om inhabilitet, når man er inhabil efter forvaltningsloven

Den, der er bekendt med, at der for den pågældendes vedkommende foreligger forhold, som er nævnt i § 3, stk. 1, skal snarest underrette sin foresatte inden for myndigheden herom, medmindre det er åbenbart, at forholdet er uden betydning. For så vidt angår medlemmer af en kollegial forvaltningsmyndighed gives underretningen til myndigheden.

Stk. 2. Spørgsmålet om, hvorvidt en person er inhabil, afgøres af den i stk. 1 nævnte myndighed.

Stk. 3. Vedkommende må ikke selv deltage i behandlingen og afgørelsen af spørgsmålet om inhabilitet, jfr. dog § 4, stk. 1 og 2. Dette gælder dog ikke på områder, hvor andet er fastsat i henhold til lov.

Reglerne om tavshedspligt findes i forvaltningslovens § 23 (i forkortet udgave)

§ 23. Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har tavshedspligt, jf. straffelovens § 152 og §§ 152 c-152 f, med hensyn til oplysninger om

- 1) enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold og



2) tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller om drifts- eller forretningsforhold el.lign., for så vidt det er af væsentlig økonomisk betydning for den person eller virksomhed, oplysningerne angår, at oplysningerne ikke videregives.

.....

Lov om menighedsråd: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2013/771>

Bekendtgørelse om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/1080>

Forvaltningsloven <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/433>