



Arbeidsgiverspørsmål i tilknytning til virksomhetsoverdragelsen – utkast til aktuelle regelverk

Innholdsfortegnelse

- I Innledning med sakens bakgrunn – de spørsmål som skal behandles
- II Forholdet mellom Kirkemøtet og Kirkerådet etter virksomhetsoverdragelsen – situasjonen ved delegasjon – departementets forutsetninger
- III Tre overordnede føringer for de forberedelser som skal gjøres
- IV Hva endringene i det rettslige rammeverket består i
 - i Tjenestemannsloven og tilhørende unntak fra arbeidsmiljøloven opphører å gjelde
 - ii Kort om forskjellen mellom tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven
 - iii Den andre endringen: Tjenestemannssakene og anvendelsen av forvaltningslovens regler knyttet til enkelte av disse
 - iv Enkelte andre endringer som vil finne sted
- V I hvilken grad kan Kirkemøtet vedta regler som ikke følger av arbeidsmiljølovens regler – bare suppleringer eller er det anledning til å fravike arbeidsmiljøloven til arbeidstakers gunst?
 - i En oversikt over de rettslige rammer
 - ii Når er en ordning eller bestemmelse til ugunst for arbeidstaker?
 - iii En nærmere vurdering av avvikende bestemmelser eller ordninger – hva er ønskelig?
 - iv Suppleringstilfellene
 - 1 Innledning
 - 2 Materielle bestemmelser
 - 3 Prosessuelle bestemmelser – prinsipielle overveielser
 - 4 Nærmere inndeling i grupper av prosessuelle bestemmelser
 - A Bestemmelser om kunngjøring, innstilling og tilsetting
 - B Ordningen med såkalt mindretallsklage ved disiplinærvedtak

C Ordningen med klage på disiplinærvedtak

D Særlig om saksbehandlingsregler nedfelt i forvaltningsloven og forvaltningsforskriften

VI Personalreglement eller tilsettingsreglement – antall?

VII Modell for vedtakelse av personalreglement – fremforhandling (forhandlingsmodell) eller vedtak av Kirkemøtet?

VIII Kvalifikasjonskrav for å bli tilsatt som prest – unntaksregler – samling av reglene

IX Medlemskapsvilkåret og tap av presterettigheter – saksbehandling og klage

i Medlemskravet ved tilsetting (og ombudsverv)

ii Tap av presterettigheter (ordinasjonsfullmakt)

X Innstilling og tilsetting – videreføring eller avvikling av de særskilte beslutningsmekanismene?

XI Noen felles spørsmål knyttet til disiplinærreaksjoner

i Saksbehandlingsregler og plassering av myndighet

ii Såkalt mindretallsklage

iii Klageordning

XII Arbeidsgiveransvar for og enkelte andre spørsmål knyttet til biskopene

i Tilsetting av biskop

ii Arbeidsgiveransvaret for biskopene – herunder preses' rolle

iii Særlig om disiplinærreaksjoner overfor biskopene

iv Biskopenes rolle som arbeidsgiver overfor presteskapet

XIII Arbeidsgiveransvar for prester, proster og enkelte spesialprester

XIV Arbeidsgiveransvar for de ansatte ved bispedømmeadministrasjonene og ved de sentralkirkelig råd

XV Utkast til kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke

XVI Utkast til personalreglement for prester i Den norske kirke

XVII Utkast til personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene

XVIII Utkast til personalreglement for de ansatte i Kirkerådet

XIX Utkast til tjenesteordning for menighetsprester

XX Utkast til tjenesteordning for proster

XXI Utkast til tjenesteordning for biskoper

XXII Utkast til tjenesteordning for fengselsprester

I Innledning med sakens bakgrunn – de spørsmål som skal behandles

Den planlagte forvaltningsreformen fra 2017 vil bestå i en overdragelse av dagens statlige kirkelige virksomhet til et nyopprettet nasjonalt rettssubjekt for Den norske kirke.

Kirkerådet viser til Kulturdepartementets to fremlegg i henholdsvis høringsnotat av 2. september 2014 og høringsdokument av 3. mars 2015, begge med tittelen *Staten og Den norske kirke – et tydelig skille*.

Denne overdragelsen vil omfatte også de ansatte – det vil si de i dag statlig ansatte i Den norske kirke. En såkalt *virksomhetsoverdragelse* betyr nettopp en overdragelse av en virksomhet eller en del av slik «til en annen arbeidsgiver», jf. arbeidsmiljøloven § 16-1 første ledd. Denne «annen arbeidsgiver» vil altså være det nasjonale rettssubjektet som av departementet er foreslått kalt Den norske kirke.

Saken omfatter to hovedaspekter – det ene knyttet til myndighetsfordelingen, det andre til hvilke regler som skal gjelde på det arbeidsrettslige område.

Som det vil fremgå av høringsnotatet omhandler saken i all hovedsak kun det nye nasjonale rettssubjektet. Siden staten vil overføre prestene og de andre statsansatte til dette rettssubjektet og ikke soknet, er ikke soknet som arbeidsgiver påvirket av reformen.

Ett unntak må nevnes; forslaget til ny § 29 om dispensasjonsadgang for krav om medlemskap i Den norske kirke. Her blir det nå en endring både ved at det ikke er lovfestet hvem som er vedtaksmyndighet, og at departementet bortfaller som klageorgan. Her vil Kirkemøtet vedta ordninger som berører soknet som arbeidsgiver.

Heller ikke er det foreslått endringer i *Kirkemøtets rolle overfor soknets arbeidstakergrupper* etter dagens kirkelov § 24 tredje ledd bokstav c) om tjenesteordninger og kvalifikasjonskrav.¹

Tilnærmingen i høringsnotatet er å ta for seg de ulike ansatte kategorier som omfattes av virksomhetsoverdragelsen og nærmere vurdere det arbeidsrettslige regelverk for disse – herunder arbeidsgiveransvaret (arbeidsgivermyndigheten) og fordelingen av de ulike arbeidsgiverfunksjoner.

Høringsnotatet er bygget opp slik at det først omtaler enkelte *overordnede rammer* for høringen. Se pkt. II–IV. Her inngår (pkt. IV) også en kort oversikt over hva som er endringene i det rettslige rammeverket.

Deretter omtales enkelte *felles og/eller overordnede problemstillinger* som er skilt ut for særskilt omtale. Dette er notatets pkt. VI–XI. Her omtales blant annet regler om henholdsvis medlemskap i Den norske kirke for å bli tilsatt (eller valgt til ombud) og tap av presterettigheter. Dette er to nye områder der Kirkemøtet skal fastsette ordninger *med særskilt hjemmel i lov*.

¹ Soknet blir ikke berørt også av den grunn at det nye rettssubjektet ikke blir foreslått gitt anledning til å tildele myndighet eller pålegge oppgaver til soknet, sml. i dag lovens §§ 9 siste ledd og 14 siste ledd.

At *menighetsrådet* gjennom personalreglementet kunne tenkes å få en endret medvirkningsrolle ved tilsetting av menighetsprester, er en annen sak. Det nye her er at det nå er Kirkemøtet som vedtar tjenesteordningene. En slik endring er *ikke en følge av virksomhetsoverdragelsen* – og ikke annerledes enn at det kunne tenkes en annen rolle i samband med utpeking av biskoper, jf. i dag reglens § 3 tredje ledd bokstav a) sammenholdt med § 5 annet ledd.

Så følger i pkt. XII–XIV en nærmere omtale av de ulike ansatte kategorier som til erstatning for staten er foreslått å få rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver.

Til slutt er det i punktene XV flg. inntatt utkast til de aktuelle regelverk. Som det vil fremgå nedenfor i pkt. III anbefaler Kirkerådet at det ikke gjøres annet enn de nødvendige endringer i regelverkene. Utkastene bygger derfor på dagens regelverk, men slik at de nødvendige tilpasninger er innarbeidet. Endringene kan fremstå som størst ved kvalifikasjonskravene for prest, men det skyldes alene en samling av bestemmelser som i dag er spredt fire ulike steder.

Høringsnotat går *ikke* inn på det sivilrettslige spørsmål om hvem som på vegne av rettssubjektet Den norske kirke skal ha (aktiv og passiv) passiv søksmålskompetanse og være såkalt stedfortreder. Disse spørsmål er undergitt den alminnelige sivilprosessuelle lovgivning og er i prinsippet ikke annerledes her enn for soknet. Også soknet som juridisk person er representert ved organer – og personer som opptre for disse.²

For ikke å risikere utilsiktet å innsnevre spørsmålsfeltet, har Kirkerådet valgt ikke å stille konkrete spørsmål, men har *gjennom fremstillingen søkt å åpne opp i sin alminnelighet for innspill til de problemstillinger notatet synliggjør.*

II Forholdet mellom Kirkemøtet og Kirkerådet etter virksomhetsoverdragelsen – situasjonen ved delegasjon – departementets forutsetninger

For å kunne vurdere ønskeligheten av et forslag, er det av grunnleggende betydning å forstå det aktuelle *forslagets innhold, slik forslagsstiller tenker seg det.* Departementet ga en relativt utførlig beskrivelse av innholdet i sitt forslag om henholdsvis Kirkemøtet og Kirkerådet i lovutkastet §§ 24 og 25. Det er nødvendigvis denne forståelsen Kirkemøtet forholdt seg til da det støttet departementets forslag.³

² At det nye rettssubjektet har *partsevne*, vil følge av kirkeloven § 2 nytt annet ledd, sammenholdt med tvisteloven § 2-1 første ledd bokstav f). Som et upersonlig rettssubjekt kan ikke Den norske kirke som part representere seg selv. Det er reglene om *stedfortreder* som vil regulere spørsmålet om representasjon av Den norske kirke, jf. tvisteloven § 2-5 første ledd sammenholdt med § 2-3 første ledd. I praksis vil dette si at *Kirkerådets leder* blir stedfortreder. Merk delegasjonsadgangen etter § 2-5 annet ledd, som kan bli praktisk å anvende – særlig aktuelt vil det være å delegere enkelte sakstyper til enten til Kirkerådets direktør eller til stiftsdirektøren.

Paragraf 2-5 må suppleres av bestemmelsen i § 1-5 om *hvilket myndighetsorgan* som må saksøkes om «gyldigheten av forvaltningsvedtak». Det vil være «siste instans» - altså klageinstansen. Som *forvaltningsvedtak* må primært regnes enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Se nedenfor i hovedteksten om betydningen av at de ansatte i det nye rettssubjektet ikke lenger vil være å regne som offentlige tjenestemenn. Er vi utenfor § 1-5, vil det være § 1-3 annet ledd som gjelder, jf. den det avgjørende tilknytningskriteriet der: «i forhold til saksøkte».

Vurderingen av søksmålsvilkårene må etter både §§ 1-5 og § 1-3 avgjøres for hvert krav og hver part. Et eksempel i en *leietvist* kan være «Den norske kirke ved Tunsberg bispedømmeråd v/ Kirkerådets leder NN» eller – etter delegasjon – «Den norske kirke ved Tunsberg bispedømmeråd v/ stiftsdirektør NN». Et annet eksempel med utspring i et forvaltningsvedtak (endelig) avgjort i klagenemnda om *tap av presterettigheter* kunne være «Den norske kirke ved Den norske kirkes klagenemnd v/ klagenemndas leder NN». Endelig kan tvist om *gyldigheten av en oppsigelse* der Kirkerådet har vært klageinstans, være «Den norske kirke ved Kirkerådet v/ Kirkerådets direktør NN.»

³ Også gjennom Kirkerådets saksfremstilling i sak KM 10/15 ble departementets forslag utførlig beskrevet, jf. at Kirkerådet hadde valgt å foreslå at Kirkemøtet ga en lenger uttalelse, der også Kirkerådet i sitt utkast til uttalelse i betydelig utstrekning gjenga høringsnotatets innhold.

Departementets *beskrivelse og forklaringer av innholdet* i dets egne forslag, slik de ble nedfelt i de to høringsdokumentene, vil ventelig bli videreført og eventuelt ytterligere forklart i lovproposisjonen.

Kirkerådet nevner dette for ordens skyld, fordi departementets lovforståelse – slik den vil komme til uttrykk i lovproposisjonen og tilsvarende i Stortingets påfølgende lovforarbeid – vil bli de viktigste kilder til å tolke og *forstå de lovtekster* som endelig skulle bli vedtatt. Som andre lovbestemmelser vil de kunne bli gjenstand for tolkninger.

Den praktiske relevansen av dette er stor, da det dreier seg om å forstå de myndighets-relasjoner som blir etablert etter 2017.

Departementet har valgt ikke å legge opp til at det gis særskilte bestemmelser om arbeidsgivermyndighet for det nye rettssubjektet. Dette betyr at myndigheten på dette området *følger de alminnelige bestemmelser for rettssubjektet*. Dette betyr at lovgrunnlaget for Kirkemøtets og Kirkerådets myndighet som arbeidsgiver vil være de foreslåtte lovbestemmelsene om Kirkemøtet og Kirkerådets alminnelige kompetanse. Denne alminnelige kompetanse er kommet til uttrykk i henholdsvis utkastet til ny § 24 fjerde ledd og § 25 tredje ledd.

I høringsdokumentet av 3. mars 2015 skrev departementet at:

«Det kunne vært eksplisitt uttrykt i lov at arbeidsgivermyndigheten for rettssubjektet for Den norske kirke skal ligge til Kirkemøtet og at ansvaret for utøvelsen av dette skal ligge til Kirkerådet. Departementet mener imidlertid at dette ikke ville innebære realitetsendringer i forhold til høringsforslaget. En slik mer detaljert lovregulering vil også kunne innebære at muligheten for endring og utvikling begrenses. En mer eksplisitt lovregulering av de sentrale og regionale organenes arbeidsgivermyndighet vil også utløse behov for mer omfattende regulering av delegasjonsadgangen på dette området» (side 34).

Av dette følger at Kirkemøtet – her som ellers – er *overordnet* Kirkerådet.⁴ Departementet uttaler således at «Det overordnede arbeidsgiveransvaret vil etter departementets forslag ligge til Kirkemøtet.»

Kirkerådets rolle er i dag nedfelt i lovens § 25 annet ledd. Departementet beskriver rettstilstanden slik:

Kirkemøtet er i dag overordnet Kirkerådet. Etter kirkeloven § 25 tredje ledd ”forbereder [Kirkerådet] de saker som skal behandles av Kirkemøtet, iverksetter Kirkemøtets beslutninger og leder for øvrig arbeidet mellom Kirkemøtets samlinger”. Dette innebærer at Kirkemøtet har anledning til å pålegge Kirkerådet oppgaver, delegere myndighet, instruere og kontrollere.

Dersom det etableres et rettssubjekt for Den norske kirke som Kirkemøtet opptrer på vegne av, kan det etter departementets syn ikke være andre enn Kirkerådet som ivaretar rollen som *det utøvende organet for Kirkemøtet* og dermed for rettssubjektet. Departementet foreslår at dette klargjøres i lov (høringsnotatet av 2. september 2014 side 26).

Denne klargjøringen ble søkt uttrykt i utkastet til ny § 25 tredje ledd, ved at formuleringen «...og leder for øvrig arbeidet mellom Kirkemøtets samlinger», ble erstattet med

⁴ Også på økonomifeltet er Kirkemøtet i prinsippet overordnet Kirkerådet, men her er det foreslått en særregel om Kirkerådets økonomiansvar som «vil kunne beskrives som en innskrenkning av Kirkemøtets generelle myndighet» (side 46 i høringsdokumentet av 3. mars 2015). Hensikten er her ikke primært å styrke Kirkerådet, men å *ansvarliggjøre* rådet: Målet er å sikre at det er ett organ som kan stilles ansvar for eventuell svikt og ikke minst at staten som bevilgende myndighet, har et mer egnet organ enn Kirkemøtet å forholde seg til, blant annet om et rapporteringsansvar.

«Kirkerådet leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå.»

I annet ledd ble øvrig del av dagens ordlyd beholdt:

«Kirkerådet forbereder de saker som skal behandles av Kirkemøtet og iverksetter Kirkemøtets beslutninger.»

Hvordan Kirkemøtet gjennom sin begrensede møtefrekvens velger å fylle denne rollen som rettssubjektets øverste arbeidsgivermyndighet, blir det alene opp til Kirkemøtet å bestemme.⁵

Her har departementet selv antydnet at Kirkemøtet

«vil i hovedsak ivareta [denne øverste arbeidsgivermyndigheten] ved å fastsette regler og budsjettmessige føringer (...), mens det vil være Kirkerådet som ivaretar utøvelsen av det sentrale arbeidsgiveransvaret på Kirkemøtets og dermed rettssubjektets vegne. Dette vil Kirkerådet kunne gjøre i kraft av sin alminnelige rolle etter kirkeloven § 25, og uten særskilt delegasjon fra Kirkemøtet. Når det gjelder behovet for å gjøre tydelig hvilke andre organer som ivaretar ulike arbeidsgiveroppgaver på vegne av det nye rettssubjektet, viser departementet til Kirkerådet som uttaler:

”Som et ledd i forberedelsen til en virksomhetsoverdragelse, ser Kirkerådet behov for at arbeidsgivermyndigheten blir tydelig tegnet ut. Kirkerådet vil derfor ta initiativ til at Kirkemøtet gjør vedtak om fordeling av arbeidsgiverfunksjoner i april 2016.”

Departementet viser for øvrig til den foreslåtte bestemmelsen i kirkeloven § 23 [siste ledd] om at *Kirkerådet* kan pålegge oppgaver og delegerer myndighet til bispedømmerådet, og mener en slik bestemmelse er nødvendig for at Kirkerådet skal kunne ivareta sitt ansvar både for økonomien og *som arbeidsgiver*» (høringsdokumentet av 3. mars 2015 side 34).

Som en følge av Kirkemøtets overordnede rolle, må Kirkerådet fullt ut respektere de føringer Kirkemøtet måtte gi hvis Kirkemøtet delegerer arbeidsgiverfunksjoner til *andre* organer enn Kirkerådet.

Det er vanskelig å se for seg at Kirkerådet skulle kunne komme i en situasjon der det kan treffe beslutninger som står i formell motstrid med de beslutninger Kirkemøtet har truffet. Kirkemøtet må selv i sine delegasjonsvedtak sørge for at dette ikke blir noen problemstilling.

Sagt med andre ord må Kirkerådet i enhver sammenheng – også her – sørge for at Kirkemøtets beslutninger blir iverksatt etter sitt innhold og sin intensjon.

⁵ Det er mulig at Kirkemøtet står fritt til å *delegere* til Kirkerådet å velge arbeidsgiverorganisasjon etter utkastet til § 24 femte ledd. Dette er det et behov for at departementet klargjør i lovproposisjonen – altså både om og eventuelt i hvilken grad Kirkemøtet kan delegerer denne myndigheten.

Det som er helt på det rene, er at Kirkerådet ikke har slik myndighet her *uten* eventuelt gjennom delegasjon fra Kirkemøtet.

Kirkerådet finner det mest nærliggende at meningen med forslaget er å klargjøre at Den norske kirke som arbeidsgiver – på samme måte som soknets organer etter § 35 annet ledd – ikke selv trenger å utføre alle arbeidsgiverfunksjoner selv, men *har mulighet til* å gi fullmakt til en arbeidsgiverorganisasjon, altså til en størrelse utenfor kirken selv, til å opptre på vegne av kirken, jf. «kan gi» i utkastet.

Departementet har søkt å tydeliggjøre Kirkemøtets overordnede rolle sammenholdt med begrensningen i Kirkerådets myndighet i samband med omtalen av biskopene, der det heter at departementet antar at

«...det er grunn til å sikre en fortsatt uavhengig bispetjeneste og unngå at det fastsettes ordninger som innebærer at Kirkerådet kommer i et overordningsforhold til biskopene. Departementet foreslår *etter dette at biskopen bestemmes i loven som et organ som Kirkemøtet kan bemyndige til å opptre på vegne av Den norske kirke.*

Skal biskopen videreføres som et langt på vei uavhengig kirkelig organ, slik biskopen er i dag, følger det naturlig at det *bare bør være Kirkemøtet selv* som normalt skal kunne *pålegge biskopene oppgaver eller legge myndighet til dem*. Departementet antar at disse spørsmålene i hovedsak vil kunne reguleres i tjenesteordningen for biskoper» (høringsnotatet av 2. september 2014 side 36–37; se også nær identisk i høringsdokumentet av 3. mars 2015 side 52–53).

Et utslag av dette syn ses ved at mens Kirkemøtet kan delegere sin myndighet⁶ både til bispedømmerrådet, Bispemøtet, biskopene og prostene, jf. utkast til ny § 24 siste ledd, kan *Kirkerådet* bare delegere til bispedømmerrådet, jf. ovennevnte bestemmelse i utkast til ny § 23 siste ledd.

Kirkerådet får altså ikke myndighet til å delegere oppgaver til biskopene – annet enn der Kirkemøtet har åpnet for dette.

Grunnen til at Kirkerådet har ønsket å presisere disse forhold, er for å unngå at det skal etableres misforståelser om hvilken myndighet Kirkerådet vil ha der Kirkemøtet har delegert til andre organer å utøve arbeidsgiverfunksjoner.

Som allerede antydnet er det viktig at Kirkemøtet i størst mulig grad legger tydelige føringer for hva som ligger innenfor en delegasjon. Videre vil Kirkerådet gjennom sin rolle som utøvende myndighet i enkelte sammenhenger måtte følge opp den myndighet som er delegert – ikke minst knyttet til deres økonomiske aspekter. Denne oppfølgingen må imidlertid alltid være i samsvar med Kirkemøtets intensjoner.

Til slutt her skal det kort presiseres hva som ligger i begrepet delegasjon. I alle fall i den her aktuelle sammenheng, må kirkens rettslige forhold ennå forstås i et forvaltningsrettslig perspektiv. Her betyr delegasjon at et organ *overlater* til et annet å treffe beslutninger med rettsvirkninger på det delegerende organets vegne.

Selv om vi taler om delegasjon av myndighet, betyr ikke delegering overføring eller overlattelse av *myndighet* til andre. Ved delegering mister ikke den som delegerer, sin egen myndighet – den er i behold. Det gjelder enten delegasjonen gjelder et nærmere avgrenset saksfelt eller i enkeltsaker. Dette betyr at delegasjonen når som helst kan *trekkes tilbake*, helt eller delvis. Delvis tilbaketrekking kan for eksempel gjelde i enkeltsaker innenfor et aktuelt saksfelt.

Videre kan det gis instruksjoner om hvordan den tildelte myndigheten skal utøves – både generelt eller i den enkelte sak.

Endelig kan vedtak truffet i medhold av delegeringsvedtak omgjøres, med mindre private parters interesser er til hinder for dette.

⁶ Innenfor delegasjon av myndighet ligger også det å pålegge oppgaver. Også det å treffe beslutninger på delegert hjemmel innebærer å utføre pålagte oppgaver. På den annen side kan pålagte oppgaver bestå i annet enn dette. Allikevel vil de oppgaver det er tale om, saksmessig måtte ligge innenfor den myndighet den som delegerer, selv har.

Det er uvanlig at den instans som har delegert myndighet, legger seg opp i hvordan den delegerte myndigheten nærmere utøves. Derimot er det ikke uvanlig at det gis generelle føringer i form av instruksjer eller retningslinjer.

III Tre overordnede føringer for de forberedelser som skal gjøres

Som en første overordnet føring legger Kirkerådet til grunn at det som utgangspunkt bare skal foretas de tilpasninger som følger av virksomhetsoverdragelsen og det tomrom som skapes ved at statens rolle som overordnet arbeidsgiver bortfaller. I hovedsak dreier det seg om *en konkret vurdering av hvilket organ for det nye rettssubjektet som skal overta departementets og Kongens arbeidsgiverfunksjoner.*

Dette betyr at Kirkerådet i denne fasen blant annet legger til grunn at

- bispedømmerrådet fortsatt skal være tilsettings- og disiplinærorgan for menighetsprester, proster og enkelte spesialprester
- at biskopen fortsatt skal lede prestetjenesten og inneha arbeidsgivers alminnelige styringsrett (og at Bispemøtet fortsatt skal forvalte Veien til prestetjeneste)
- at prosten skal lede prestetjenesten i prostiet på vegne av biskopen
- at arbeidsgiveransvaret for de ansatte i de sentral- og regionalkirkelige organer i minst mulig grad skal påvirkes.

For det annet – og i forlengelsen av ovennevnte om myndighetsforhold innenfor rettssubjektet – legger Kirkerådet til grunn at det bør unngås å skape ordninger som i unødig grad setter biskopene i et underordningsforhold til Kirkerådet. Denne føringen vil gi seg utslag i to sammenhenger som er omtalt i høringsnotatet:

- Ved klageordninger knyttet til biskopens myndighetsutøvelse (altså der biskopen er forvaltningsmyndighet i første instans). Her anbefaler Kirkerådet at et annet organ enn Kirkerådet er klageorgan. Se pkt. IX.
- I samband med arbeidsgiveransvaret for biskoper. Kirkerådet foreslår her at det begrenses hvilke funksjoner som legges til Kirkerådet. Dette gjelder ikke minst i samband med disiplinærmyndighet. Se pkt. XII ii og iii.

For det tredje legger Kirkerådet til grunn som en overordnet føring og et utgangspunkt for det forberedende arbeidet som skal gjøres, at *dagens regelverk innholdsmessig skal videreføres.* Det betyr at det i denne fase først og fremst dreier seg om at de aktuelle regelverk må gis *en ny formell forankring.* Dette har blant annet også en side til at arbeidstakerne i minst mulig grad skal oppleve at virksomhetsoverdragelsen påvirker deres arbeidsforhold.

Dette betyr at i den grad det er adgang til det etter den alminnelige lovgivningen, har Kirkerådet lagt opp til en videreføring av dagens regelverk – også de deler av det som i dag er forankret i lovverk som ikke lenger vil være obligatorisk. Dette omfatter de to ordninger for såkalt mindretallsklage henholdsvis ved tilsetting og disiplinærreaksjoner og ikke minst klage på disiplinærreaksjon. Kirkerådet har imidlertid ikke nøydt seg med å slå dette fast, men har grunnlagt standpunktet nærmere.

Overfor et ønske om innholdsmessig å videreføre regelverket, må det tas det forbehold at kirken selv ikke har full råderett over dette, men at staten gir enkelte overordnede føringer når den opphører å være arbeidsgiver.

Se rett nedenfor om hvilke endringer som vil skje i det rettslige rammeverket på arbeidsgiverfeltet sammenholdt med omtalen i pkt. V av hvilken frihet Kirkemøtet har til innholdsmessig å videreføre dagens regler.

Av dette kan samtidig ses at denne saken har to hovedaspekter, jf. pkt. I. Det ene er knyttet til myndighetsfordelingen, det andre til hvilke regler som skal gjelde på det arbeidsrettslige område.

Kirkerådet vil presisere at virksomhetsoverdragelsen ikke endrer dagens ordninger for delegasjon innad i Kirkerådet eller i bispedømmerådene, med mindre Kirkemøtet særskilt presiserer noe annet. Heller ikke biskopenes praksis for delegasjon av sin myndighet kommer i et endret lys.

IV Hva endringene i det rettslige rammeverket består i

i Tjenestemannsloven og tilhørende unntak fra arbeidsmiljøloven opphører å gjelde

Aller først kan det være nyttig å nevne at både arbeidsmiljøloven og lov om statens tjenestemenn (tjenestemannsloven) inneholder bestemmelser eller regler både av

- materiell karakter (rettsregler som fastsetter rettigheter og plikter)⁷
- prosessuell karakter (bestemmelser om fremgangsmåte for å avgjøre et spørsmål eller nå frem til et bestemt resultat)⁸

Forvaltningsloven omhandler bare den andre gruppen regler.

I tjenestemannsloven lovens § 1 nr. 1 første setning slås det fast at «Denne loven gjelder for arbeidstakere tilsatt i statens tjeneste.»

Loven gjelder derfor fullt ut for de statlig⁹ tilsatte arbeidstakere i Den norske kirke.

Tjenestemenn må avgrenses mot embetsmenn allerede fordi embetsmenn ikke er *tilsatt*, men utnevnt av Kongen. Loven presiserer dette ved å slå fast at med «tjenestemann» menes i denne loven «enhver arbeidstaker i statens tjeneste som *ikke* er embetsmann.»

For embetsmennene gjelder de bestemmelser i loven der det uttrykkelig er sagt, jf. § 1 nr. 2 annet ledd.

Etter virksomhetsoverdragelsen vil ingen arbeidstakere i Den norske kirke lenger være embets- eller tjenestemenn i henhold til tjenestemannsloven. *Loven vil altså ikke lenger gjelde for noen arbeidstakere i kirken.*

Også arbeidsmiljøloven gjelder i statlige arbeidsforhold, men det er gjort betydelige unntak gjennom en egen forskrift,¹⁰ gitt i medhold av blant annet § 1-2 tredje ledd i arbeidsmiljøloven. Denne lovbestemmelsen lyder slik:

⁷ Altså regler som gjennom nærmere angitte vilkår angir en rettslig følge, altså en rettsendrende hendelse.

⁸ I den offentlige forvaltning gjerne omtalt som saksbehandlingsregler.

⁹ For soknets ansatte gjelder loven følgelig ikke.

¹⁰ Forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidsgrupper.

Se forskriftens § 1 som for arbeidsforhold vedrørende tjenestemenn *gjør unntak fra arbeidsmiljøloven* § 14-2, § 14-4, §§ 14-9 til 14-14, §§ 15-1 til 15-9, §§ 15-11 til 15-14, § 15-16, § 17-1 og §§ 17-3 til 17-5.

Kongen kan gi forskrift om og i hvilken utstrekning bestemmelsene i kapittel 14, 15, 16 og 17 skal gjelde for arbeidstakere som omfattes av lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. eller som er embetsmenn.

Sammenhengen er her at tjenestemannsloven sammenholdt med forvaltningsloven og med tillegg av personalreglement kommer inn i stedet for de unntatte reglene i arbeidsmiljøloven.

Disse unntakene fra arbeidsmiljøloven vil altså bortfalle, fordi departementet ikke legger opp til videreføring av slike særordninger gjennom lov.¹¹ Med andre ord vil arbeidsmiljøloven gjelde i sin helhet samtidig som tjenestemannsloven og i visse sammenhenger forvaltningsloven opphører å gjelde. Om det siste, se pkt. iii nedenfor.

ii Kort om forskjellen mellom tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven

Forskjellen mellom Tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven kan grovsorteres i to grupper – *ut over* særreglene for embetsmenn:

1. For det første inneholder tjenestemannsloven enkelte bestemmelser som *arts- eller typemessig ikke gjenfinnes* i arbeidsmiljøloven. Viktigst er bestemmelsene om:

Kunngjøring (§ 2);

Innstilling (§ 4) – herunder bestemmelser om uenighet mellom innstillende og tilsettende myndighet, jf. § 4 nr. 5.

Tilsetting (§ 5), som også bestemmelser om såkalt mindretallsklage, jf. § 5 nr. 3;

Ordensstraffer (§ 14);

Såkalt mindretallsklage ved disiplinærvedtak (§ 18 nr. 2);

Klage på disiplinærvedtak (§ 19 nr. 1).¹²

2. For det andre er reglene i tjenestemannsloven på enkelte punkter mer detaljerte og/eller noe *annerledes* rent innholdsmessig enn de som i arbeidsmiljøloven omhandler *likeartede spørsmål eller forhold*.¹³

Imidlertid gjelder allikevel arbeidsmiljøloven §§ 15-8 og 15-9, jf. tjenestemannsloven § 10 nr. 5; likeledes gjelder § 15-12 og §§ 15-14 tredje og fjerde ledd, jf. tjenestemannsloven § 19 nr. 7 og dessuten arbeidsmiljøloven § 17-1 fjerde ledd, jf. tjenestemannsloven § 19 nr. 4. Sistnevnte sted nevnes også at §§ 17-6 og 17-7 gjelder, men det følger allerede av at disse bestemmelsene ikke er unntatt i forskriften.

¹¹ Se departementets høringsnotat av 2. september 2014 side 29 og høringsdokumentet av 3. mars 2015 side 32 og 49. Kirkemøtet har ikke anmodet om noen slik særordning.

¹² Selve *hjemmelen for klageadgang* er gitt i forvaltningsloven § 28, jf. § 2 annet ledd sammenholdt med § 2 første ledd bokstav d).

At det ikke er tjenestemannsloven § 19 nr. 1 som er hjemmelen, fremgår også av denne bestemmelsen selv, jf. ordlyden «når en tjenestemann i medhold av forvaltningsloven påklager...»

Se for eksempel om *suspensjon* i tjenestemannsloven § 16 sml. arbeidsmiljøloven § 15-13 og vilkårene for *oppsigelse* i tjenestemannsloven §§ 8, 9 og 10 sml. arbeidsmiljøloven §§ 15-6 og 15-7 og tilsvarende ved *avskjed* i respektive § 15 og §15-14.¹⁴ Ytterligere er det lengre *oppsigelsesfrister* etter tjenestemannsloven enn etter arbeidsmiljøloven; se også her §§ §§ 8, 9 og 10 sammenholdt med § 15-3.

Av stor praktisk betydning i denne andre gruppen er den innholdsmessige forskjell det er mellom de to regimers regler for *saksbehandling i forkant av et eventuelt disiplinærvedtak*: Vernet etter tjenestemannsloven § 18 nr. 1 om retten til å forklare seg muntlig for disiplinærorganet må *sammenholdes med forvaltningslovens regler for enkeltvedtak*¹⁵ som er gitt til vern for parter i sak – her altså en sak om en mulig disiplinærreaksjon. Denne ordningen innebærer en ganske annen praktisk realitet for arbeidstaker enn arbeidsmiljøloven § 15-1 om såkalt drøftelsesmøte «så langt det er praktisk mulig» før arbeidsgiver beslutter oppsigelse eller avskjed, jf. § 15-14 annet ledd.

Verken i den ene eller andre gruppe har departementet lagt opp til noen videreføring ved lov av slike særordninger. Spesifikke, innholdsmessige elementer i tjenestemannsloven som måtte ønskes å bli videreført, må derfor gis ny forankring i Kirkemøtet. Se om muligheten for dette i pkt. V.

iii Den andre endringen: Tjenestemannssakene og anvendelsen av forvaltningslovens regler knyttet til enkelte av disse

De kirkelige statsansatte opphører ikke bare å være tjenestemenn og embetsmenn i henhold til tjenestemannsloven. Også hva gjelder anvendelsen av forvaltningsloven vil det skje en endring, ved at de ansatte etter virksomhetsoverdragelsen heller ikke blir å regne som *offentlige tjenestemenn* etter denne loven. Det følger klart av definisjonen i lovens § 2 første ledd bokstav d), fordi de ansatte verken vil være ansatt i statens eller kommunens tjeneste.

Når kirkeloven § 38 første ledd sier at «Forvaltningsloven og offentleglova gjelder for den virksomhet som drives av lovbestemte kirkelige organer», betyr dette altså ikke at de ansatte i det nye rettssubjektet blir å regne som offentlige tjenestemenn i henhold til de særlige bestemmelser i tjenestemannsaker. Derimot vil reglene i forvaltningsloven kapittel II og III gjelde for det nasjonale rettssubjektet som arbeidsgiver, jf. nedenfor. Dette siste er et utslag av kirkeloven § 38 første ledd.

Skal bestemmelsene i forvaltningsloven gjelde som *lar rettsvirkninger følge av at personer er å regne som offentlige tjenestemenn*, må lovgiver klargjøre dette. Mest naturlig ville det være at dette ble gjort i kirkeloven i forlengelsen av dagens innhold i § 38 første ledd.

¹³ Her kan det bli glidende overgang til forrige gruppe – det beror på hva en legger i likeartet. Mindretallsklage på disiplinærvedtak kan både ses på som en typemessig særordning ved oppsigelse eller kan kategoriseres som noe annerledes saksbehandlingsregler.

¹⁴ En kort oppsummering om forskjellen hva gjelder oppsigelse og avskjed er gitt av Eivind Smith:

«Det er altså snevrere adgang til å avskjedige bl.a. kommunalt ansatte [og ansatte i soknet og fra 2017 ansatte i det nye rettssubjektet] enn ansatte etter tjenestemannsloven, men til gjengjeld er oppsigelsesadgangen videre. Alt i alt nyter nok de som går inn under tjenestemannsloven, det sterkeste vern mot å bli fjernet mot sin vilje» (*Forvaltningsrett*, 10. utgave 2014 side 140).

¹⁵ Se rett nedenfor i pkt. iii om det rettslige grunnlaget for at reglene i forvaltningsloven gjelder ved disiplinærreaksjoner overfor offentlige tjenestemenn, og at *dette blir endret* fra 2017 når ingen kirkelige ansatte lenger vil ha staten som arbeidsgiver.

Det ses bort fra at dette blir gjort, jf. signalene fra departementet om å føre det nye rettssubjektet inn under den alminnelige arbeidsrettslige lovgivningen. Kirkemøtet hadde heller ikke innvendinger mot denne endringen da departementets forslag ble behandlet i 2015.

Betydningen av endringen er særlig knyttet til forvaltningsloven § 2 annet ledd. Definisjonen av offentlig tjenestemann som er gitt i § 2 første ledd bokstav d tar særlig sikte på å presisere rekkevidden av § 2 annet ledd. Den lyder slik:

Avgjørelse som gjelder ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed eller forflytting *av offentlig tjenestemann, regnes som enkeltvedtak*. Det samme gjelder vedtak om å ilegge offentlig tjenestemann ordensstraff eller tilstå ham pensjon. Kongen kan bestemme hva som i tvilstilfelle skal regnes som enkeltvedtak etter dette ledd, eller at andre saker om offentlige tjenesteforhold skal regnes som enkeltvedtak.

Lovens § 2 annet ledd første og annet punktum avgrensner og klargjør *hvilke avgjørelser vedrørende tjenestemenn* – altså hvilke av de såkalte tjenestemannssaker – som skal regnes som enkeltvedtak. Andre enn de nevnte avgjørelser er ikke enkeltvedtak.

På den ene siden innebærer dette en innsnevring vurdert opp mot definisjonen av enkeltvedtak i § 2 første ledd bokstav b), jf. bokstav a).¹⁶

Men i et annet perspektiv og *på den annen side* – og da fordi reglene om enkeltvedtak i stor grad er gitt til vern for sakens parter – kan bestemmelsen like mye ses på som en form for rettighetskatalog for de offentlige tjenestemenn som ikke kommer andre ansattegrupper til del, altså ansatte utenfor statlig og kommunal forvaltning.¹⁷

Betydningen av at en avgjørelse regnes som enkeltvedtak, er at *de regler som særlig gjelder for slike*, altså i tillegg til kapittel II og III, kommer til anvendelse, jf. lovens § 3 første ledd om at

Bestemmelsene i kapitlene IV-VI får bare anvendelse i saker som gjelder enkeltvedtak, og bestemmelsene i kapittel VII bare i saker som gjelder forskrifter.¹⁸

Disse tre kapitler om enkeltvedtak omfatter bestemmelser om *varsel, partsøffentlighet, begrunnelsesplikt, klagerett og omgjøring uten klage*.

Derimot vil reglene i kapittel II om ugildhet og III om alminnelige saksbehandlingsregler (herunder om taushetsplikt) gjelde i *alle* saker om tjenesteforhold, altså *ikke bare* i de saker som er definert som enkeltvedtak.

¹⁶ For eksempel faller da en sak om dispensasjon fra boplikt utenfor.

¹⁷ Se slik Jan F. Bernt, som uttaler at:

«[paragraf] 2 annet ledd bygger på at avtale mellom det offentlige og private om tilsetting og tilsetningsvilkår skal anses som utøving av offentlig myndighet, til tross for den nære parallellen til private tilsetningsforhold. Inklusjonen av tjenestemannssaker i forvaltningslovens regler om enkeltvedtak er en videreføring av *en gammel tradisjon for å se stillingen som offentlig tjenestemann som et «statusforhold» som gir den tilsatte større rettigheter og et bedre vern enn en tilsatt i privat tjeneste*. Med dagens bestemmelser om stillingsvern og arbeidstakers rettsstilling i tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven vil nok mange mene at dette i dag fremtrer som en anakronisme» (Gyldendal rettsdata, lovkommentar note 42).

¹⁸ I tillegg vil § 41 bare gjelde enkeltvedtak og § 42 bare ha praktisk betydning for enkeltvedtak.

Det er også gitt enkelte særskilte unntaksregler *innenfor* den gruppen saker som er nevnt i § 2 annet ledd.

Før det første er det i § 3 annet ledd annet punktum snevret noe inn hvilke regler for enkeltvedtak som kommer til anvendelse i *ansettelsessaker*:

Vedtak i ansettelsessaker er *i alle tilfelle*¹⁹ unntatt fra reglene om begrunnelse i §§ 24-25, reglene om klage i §§ 28-34 og reglene om omgjøring i § 35 tredje ledd, om ikke vedkommende forvaltningsorgan bestemmer noe annet.

For det annet har Kongen med hjemmel i § 3 annet ledd *første punktum*, sammenholdt med § 19 tredje ledd *i forskrift*, gjort ytterligere unntak fra reglene for enkeltvedtak. Unntaket består i at det i § 14 i forskriften er gjort et generelt unntak fra reglene om dokumentinnsyn i forvaltningsloven § 18 i «saker om tilsetning²⁰ i den offentlige forvaltning». Til erstatning gjelder forskriftens egne bestemmelser – herunder § 15 om såkalt utvidet søkerliste.²¹

For de *statlige* tjenestemenn må forvaltningslovens særlige saksbehandlingsregler i tjenestemannssaker ses i sammenheng med tjenestemannsloven §§ 18 og 19.²²

Ovennevnte viser at det etter 2017 blir et bortfall av en rekke saksbehandlingsregler i forvaltningsloven for de ansatte som virksomhetsoverdras. På samme måte som for reglene i tjenestemannsloven – som er både av materiell og prosessuell karakter – er spørsmålet hvilken mulighet kirken har til å videreføre enkelte av disse. Se om dette i pkt. V.

iv Enkelte andre endringer som vil finne sted

Også på annet vis vil det synliggjøres at staten opphører som arbeidsgiver. Nevnes skal at staten ved departementet ikke lenger vil gi *tjenesteordninger* som arbeidsgiver, jf. dagens fire slike. Heller ikke vil staten ved departementet stadfeste *personalreglementene*.

De regler som i dag gjelder for *kvalifikasjonskrav for å være prest*, er gitt ved kongelig resolusjon – senere endret av departementet på delegert hjemmel.²³ Se nærmere i pkt. VIII.

Også de øvrige arbeidsgiverfunksjoner som utøves av departementet eller Kongen, vil bortfalle – slik som å utøve *arbeidsgivers styringsrett overfor biskopene*.

Se motsatt nedenfor i pkt. XII i) om at en videreføring av kirkelovens bestemmelse i § 25 om tilsettingsmyndigheten for biskoper, innebærer en *fortsatt statlig styring* av fordeling av arbeidsgivermyndigheten.

V I hvilken grad kan Kirkemøtet vedta regler som ikke følger av arbeidsmiljølovens regler – bare suppleringer eller er det anledning til å fravike arbeidsmiljøloven til arbeidstakers gunst?

¹⁹ Det vil si *også* ved ansettelse av offentlige tjenestemenn.

²⁰ Altså selve ansettelsessaken.

²¹ Jf. henvisningen til denne bestemmelsen i personalreglementene til kirkens statlige ansattegrupper.

²² Se også den logiske sammenhengen her ved det unntak som for *kommunalt ansatte* er gjort i § 3 annet ledd siste punktum sammenholdt med at tjenestemannsloven nettopp *ikke* gjelder for disse.

²³ Forskrift 17. juni 1988 nr. 3361 om tilsetning av menighetsprest.

i En oversikt over de rettslige rammer

Hvis Kirkemøtet ønsker å videreføre enkelte av de regler som nå bortfaller, jf. ovenfor i pkt. IV i–iii, må Kirkemøtet selv gjøre dette. Dette er imidlertid bare mulig hvis disse regler innholdsmessig ikke strider mot arbeidsmiljøloven på en måte som er «til ugunst for arbeidstaker», jf. arbeidsmiljøloven § 1-9. Den lyder slik:

«Loven kan ikke fravikes ved *avtale til ugunst* for arbeidstaker med mindre *det* er særskilt fastsatt.»

Dette er altså *et ufravikelighetsprinsipp*. Men som det fremgår av bestemmelsen, åpnes det for at arbeidsmiljøloven, i prinsippet også andre lover, gjør unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser til arbeidstakers *ugunst*.²⁴ Unntakene behandles ikke i denne sammenheng, da det er tale om åpninger for *avtalemessige unntak* – altså ved tariffavtale eller individuell arbeidsavtale. Dette faller utenfor det mer rendyrkede arbeidsgiverperspektivet nærværende sak bygger på. Slike eventuelle avtalemessig fastsatte ordninger blir det opp til partene å ta stilling til etter 2017 – men da selvsagt innenfor lovens åpninger for unntak.

Ut over dette sier loven uttrykkelig bare at ordninger til arbeidstakers *ugunst ikke kan avtales*.

Det må derfor antas at *Kirkemøtet* som øverste arbeidsgivermyndighet i prinsippet står fritt til selv å vedta ordninger til arbeidstakers *gunst* – og *ikke* være henvist til å gjøre dette ved *avtaleform*. Noen forhandlingsplikt utenfor tjenestemannslov- og tjenestetvistlovfeltet er det ikke, sml. nedenfor i pkt. VII.

En annen sak er at det bare vil være å anbefale å innføre ordninger til arbeidstakernes *gunst* hvis det er ønsket fra organisasjonenes side. Blant annet en høring vil fange opp dette – likeledes andre former for konsultasjoner.

Spørsmålet om vedtaksmyndighet er i praksis – for de forhold der det blir en aktuell problemstilling – sammenfallende med spørsmålet om *valg av vedtakelsesform for personalreglement*. Valget mellom forhandlingsmodell (avtalemodell) og vedtakelse av Kirkemøtet er kort omtalt nedenfor i pkt. VII.²⁵

Lovens kriterium er «*fraviker*». Kirkerådet legger til grunn at arbeidsmiljøloven ikke er til hinder for *suppleringer i form av ordninger som arbeidsmiljøloven er taus om*.²⁶ En lov *kan* ikke bli fraveket på punkter som loven overhodet ikke omhandler – altså bestemmelser som etter sin art ikke gjenfinnes i den. Heller ikke her er det noe forhandlingsplikt.

ii Når er en ordning eller bestemmelse til ugunst for arbeidstaker?

²⁴ Viktig her er åpningen for midlertidig ansettelse ved *tariffavtale* (§ 14-9 tredje ledd); særregler hvis det «*er avtalt*» om hyppighet for utbetaling av lønn (§ 14-15 første ledd første punktum, der lovens krav er minst to ganger i måneden); adgang til trekk i lønn og feriepengene i medhold av bestemmelse i *tariffavtale* (§14-15 annet ledd bokstav d)); endring i *tariffavtale eller i den skriftlige arbeidsavtalen* av lengde på den gjensidige oppsigelsesfristen (§ 15-3 første ledd). Nevnes må også unntakene gitt i kapittel 10 om arbeidstid. Disse er særlig knyttet til virksomheter som er bundet av *tariffavtale* og til godkjenning av Arbeidstilsynet.

²⁵ Grunnen til sammenfallet er at de spørsmål det er aktuelt å videreføre fra dagens ordninger (hentet fra tjenestemannsloven og dagens personalreglement), etter sitt innhold naturlig hører inn i de nye personalreglement.

²⁶ Med sitt forslag om klageordning på disiplinærvedtak i utkastet til ny § 27 annet ledd bokstav b), må departementet ha forutsatt at slik supplerer er tillat, jf. høringsnotatet av 2. september 2014.

Som nevnt rett ovenfor kan de regler som bortfaller bare videreføres hvis de ikke *strider mot* arbeidsmiljøloven på en måte som er til *ugunst* for arbeidstaker. En forutsetning for at Kirkemøtet som arbeidsgiver skal kunne vedta *fravikende ordninger* – altså regler *på et mer eller mindre overlappende saksområde* – er med andre ord at ordningene er til gunst for arbeidstakerne.

Hva som er til gunst eller ugunst skal i utgangspunktet avgjøres ut fra *en objektiv vurdering av om lovens minstekrav er oppfylt*.²⁷ Formelt sett er det altså ikke avgjørende om arbeidstakerorganisasjonene subjektivt sett mener en særordning er mer eller mindre gunstig for de ansatte enn lovens ordning gir anvisning på. Tilsvarende gjelder for avtaler med enkeltansatte.

Det kan knapt tenkes at Kirkemøtet ønsker å innføre ordninger som etterlater tvil om de er til arbeidstakers gunst. Derfor er det ikke behov for Kirkerådet å fintolke eventuelle forskjeller i løsninger. Det ville dessuten være uklokt og i praksis uaktuelt å innføre ordninger som ikke har bred støtte på arbeidstakersiden.

I denne gruppen kunne vi for eksempel tenke oss følgende særbestemmelser:

- en videreføring av dagens strenge vilkår i tjenestemannsloven § 10 for oppsigelse etter mer enn to års ansettelse (dette ville være en materiell særregel) istedenfor bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-7.
- utsatt søksmålsfrist etter arbeidsmiljøloven § 17-4, slik at en eventuell klagesak knyttet til et disiplinærvedtak²⁸ først må være avgjort for at fristen kan utløpe.

iii En nærmere vurdering av avvikende bestemmelser eller ordninger – hva er ønskelig?

Kirkerådet har kommet til at det ikke er å anbefale at det blir innført avvikende bestemmelser hentet fra tjenestemannsloven slik som nevnt rett ovenfor – altså *verken av materiell eller prosessuell karakter*.

Det vil ofte kunne by på problemer å avgjøre hva som objektivt sett er den mest gunstige ordning sett fra arbeidstakersiden. Et godt eksempel knyttet til et rettslig kriterium er de ulike *vilkår for oppsigelse og avskjed*.²⁹

Både på grunn av slike *graderingsvansker* og fordi det kan være ønskelig med en tilnærming til de alminnelige regler utenfor statlig sektor – herunder til reglene i soknet – vil ikke Kirkerådet anbefale å legge opp til at dagens særregler skal søkes videreført.

²⁷ Se slik Jan Fougner m.fl., *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave 2*, utgave 2013 side 85. Se også Henning Jakhelln m.fl., *Arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. utgave 2011 side 68. Sistnevnte utvider perspektivet noe ved å vektlegge at det er «lovens intensjon» som er sammenligningsgrunnlaget.

²⁸ En slik klageordning følger som nevnt ikke av arbeidsmiljøloven, jf. ovenfor om ulikhetene mellom de to lovene.

²⁹ Her er det riktignok neppe tvilsomt at det er *særlige begrensninger* i muligheten til å gå til oppsigelse med grunnlag i tjenestemannens forhold, når denne har vært ansatt i mer enn to år. Se den begrensede adgangen etter tjenestemannsloven § 10 nr. 2:

den ansatte er *varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste* på grunn av sykdom eller vedkommende er *varig uskikket for stillingen* fordi vedkommende ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen eller av andre grunner er varig uskikket

Dette er betydelig snevrere enn arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledds mer vide formulering «saklig begrunnet i (...) arbeidstakers forhold».

En slik tilnærming kan være ønskelig fordi det bør unngås å *komplisere den praktiske rettsanvendelse* med særregler innenfor det som er vedtatt som et samlet og helhetlig regelverk. Det siste kan ses på som et *forenklingshensyn*.

iv Suppleringsstilfellene

1 Innledning

Som nevnt i pkt. IV ii inneholder tjenestemannsloven enkelte bestemmelser som *arts- eller typemessig ikke gjenfinnes* i arbeidsmiljøloven – eksempler er de om innstilling, tilsetting, ordensstraffer og såkalt mindretallsklage ved disiplinærvedtak og klage på disiplinærvedtak.

I tillegg inneholder forvaltningsloven er rekke praktisk viktige saksbehandlingsregler i saker knyttet til ansettelsesforholdet. Det er således i forvaltningsloven – ikke i tjenestemannsloven – selve hjemmelen er gitt for at den ansatte kan påklage et disiplinærvedtak.

2 Materielle bestemmelser

Kirkerådet mener Kirkemøtet som arbeidsgiver bør være tilbakeholden også hva gjelder *supplerende materielle bestemmelser*. Det klare eksemplet er disiplinærreaksjoner som ikke er forankret i arbeidsmiljøloven. Hentet fra tjenestemannsloven ville dette kunne være ordensstraffer.

Begrunnelsen er også her at det vil kunne *komplisere rettsanvendelsen* å ha parallelle (supplerende) ordninger.

3 Prosessuelle bestemmelser – prinsipielle overveielser

Når det derimot gjelder supplerende bestemmelser av *prosessuell karakter*, er bildet mer nyansert.

Forskjellen fra de materielle bestemmelser består i at de bestemmelser som det i praksis her er tale om å beholde, har som et primært siktemål henholdsvis å *gi stillingssøker en styrket stilling* gjennom arbeidsgivers ansettelsesprosess og å *gi arbeidstaker et økt vern*. Samtidig bidrar bestemmelsene til å *bedre arbeidsgivers beslutningsgrunnlag* – både den som vedrører relasjonen mellom tilsettingsorganet og innstillingsinstansen og i de to såkalt mindretallsklageordningene.

I forlengelsen av dette kan det anføres at ønsket om en smidig virksomhetsoverdragelse, isolert sett kan tale for å anlegge et arbeidstakerperspektiv. Hvis arbeidstakersiden vet at det blir relativt få endringer i reglene av prosessuell karakter, vil det kunne være ett blant flere virkemidler som kan bidra til å fjerne usikkerhet knyttet til virkningene av virksomhetsoverdragelsen.

Hensynene til et arbeidstakerperspektiv må avveies mot ønsket om å oppnå ensartethet i ordninger, jf. at Kirkemøtet ikke er overordnet arbeidsgivermyndighet for de ansatte i soknet – bare har myndighet til å vedta tjenesteordninger og kvalifikasjonskrav.³⁰

³⁰ Etter 2020 forventes Kirkemøtet å kunne vedta et arbeidsrettslig regelverk som gjelder for hele kirken. I det minste vil dette bli mulig hvis Stortinget vedtar en løsning der soknet inngår som deler av det nasjonale rettssubjektet. Fra et arbeidstakerperspektiv vil det formodentlig være ønskelig at det skapes *ett* arbeidsmarked innen kirken. Dette ligger det rettslig best til rette for hvis hele kirkeorganisasjonen inngår i ett, felles rettssubjekt, men der de enkelte sokn innenfor sitt virkefelt beholder dagens rettslige selvstendighet.

Det er uklart hvor tungt dette hensynet skal veie i et kortsiktig perspektiv, i og med at det ikke oppstår noen *endring* for de ansatte i soknet.

Eventuelle kompliserende elementer knyttet til saksbehandlingen, jf. ovenfor, vil ligge på *arbeidsgiversiden*. Men siden de aktuelle virksomheter også i dag undergitt de reglene det er tale om, blir det ingen endring.

4 Nærmere inndeling i grupper av prosessuelle bestemmelser

Innhentet fra pkt. IV ii og iii ovenfor og med henblikk på å vurdere en mulig videreføring, vil Kirkerådet inndele i følgende typetilfelle av prosessuell karakter:

A Bestemmelser om kunngjøring, innstilling og tilsetting

At det videreføres *felles ordninger* for innstilling og tilsetting, kan tjene det viktige hensyn å skape forutsigbarhet utad og effektivitet innad – det siste fordi felles rutiner lettere kan undergis innlæring og vedlikehold enn bispedømmevise særordninger.

Det vil i praksis kunne ut i å videreføre dagens bestemmelser nedfelt i personalreglementene som vedrører bispedømmerådene – det vil si både for prestene og de administrativt ansatte – og tilsvarende i Kirkerådet. Se utkastene til reviderte personalreglementer i pkt. XVI–XVIII.

Biskopene vil her som i dag være unntatt.

To særskilte ordninger er *skilt ut og blir behandlet i et eget punkt*: For det første ordningen som vedrører hvordan uenighet mellom innstillingsorganet og tilsettingsorganet skal håndteres; for det annet ordningen som gjelder såkalt mindretallsklage ved tilsetting. Se nedenfor i pkt. X.

Kirkerådet mener det er ønskelig at det fortsatt skal være hovedregelen at ledige stillinger i kirken skal *kunngjøres offentlig* (utlyses). Unntak kan fremgå av personalreglementet eller tariffavtaler.

B Ordningen med såkalt mindretallsklage ved disiplinærvedtak

Se omtale nedenfor i pkt. XI ii.

C Ordningen med klage på disiplinærvedtak

Se omtalen nedenfor i pkt. XI iii.

D Særlig om saksbehandlingsregler nedfelt i forvaltningsloven og forvaltningsforskriften

Kirkerådet viser til omtalen i pkt. IV iii ovenfor om forvaltningslovens rekkevidde på arbeidsgiverfeltet (for tjenestemannssakene) – altså da *ut over* at selve hjemmelen for klageadgang på disiplinærvedtak følger av forvaltningsloven. Kirkerådet minner om den forandringen som her vil finne sted når de ansatte ikke lenger er offentlige tjenestemenn.

Som nevnt vil forvaltningsloven kapittel II og III gjelde for *all kirkelig virksomhet*, jf. kirkeloven § 38 første ledd. I denne sammenhengen regnes også biskop og menighetsprest i en del beslutningssammenhenger som *forvaltningsorgan for staten etter forvaltningsloven § 1* – altså selv om de *ikke* kan regnes som «lovbestemt kirkelig organ» etter kirkeloven § 38 første ledd.³¹ Grunnen er at

³¹ Med forslaget til nytt § 24 siste ledd vil også prost og biskop bli regnet som lovbestemt kirkelig organ.

de – især biskopen, men også menighetspresten, jf. vigselmyndigheten – utøver statlig myndighet i form av særskilt tildelte forvaltningsoppgaver.

I tillegg er biskop og (på vegne av denne) prost *arbeidsgiver i staten* og av den grunn omfattet at forvaltningslovens regler i kapittel II og III.

På grunn av kirkeloven § 38 første ledd, blir det ingen endring i dette. Hvis kirkeloven § 24 siste ledd får den foreslåtte tilføyelse, vil forvaltningsloven kapittel II og III fortsatt gjelde for prost og biskop der de blir tildelt myndighet som arbeidsgiver i det nye rettssubjektet.

Også kapittel IV, V og VI (sammenholdt med forvaltningsforskriften) kommer som nevnt til anvendelse innenfor visse grupper av tjenestemannssaker, fordi arbeidsgiveransvaret er knyttet til ansatte som er *offentlige tjenestemenn* etter forvaltningsloven. De arbeidsgiverforføyninger det er tale om, er lagt til bispedømmerrådet (som tilsettings- og disiplinærorgan, altså for prestene og for de ansatte ved administrasjonen) og tilsvarende for Kirkerådet (vedrørende biskoper og de administrasjonsansatte).

De regler det er tale om, er fra før innarbeidet i saksbehandlingsrutinene. Kirkerådet kan ikke se tungtveiende grunner til at de organer som av Kirkemøtet tildeles de arbeidsgiverfunksjoner det er tale om, ikke fortsatt skal følge de aktuelle regler om enkeltvedtak.

Kirkerådet ser ikke bort fra at behandlingen av KM 11/15 kan være en indikasjon på at Den norske kirke ikke finner det ønskelig å fjerne særreglene i arbeidsrettslige saker som er nedfelt i forvaltningsloven.

Slik videreføring kan i praksis enklest gjøres ved at *vedtaksorganene fortsetter å anvende de samme saksbehandlingsrutiner som i dag*. Bestemmelsene er godt kjent og etterlater liten tvil om sitt innhold. Det som vil kunne være nyttig, er at Kirkerådet sender ut en veiledning om hvilke type saker det er tale om og hva som er innholdet i saksbehandlingsreglene.³²

Spørsmålet *trenger* med andre ord ikke å bli behandlet som et spørsmål om en felles ordning innenfor rettssubjektet. Her må unntak gjøres ved *klage på disiplinærvedtak*, da denne skiller seg ut fra de øvrige saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven ved å ha en mer utadrettet side: Den berørte arbeidstaker vil både få en rett (til å klage) men da også en form for *plikt* til aktivitet gjennom en bestemt frist til å utøve klageretten. Som det vil fremgå i pkt. XI iii, anbefaler Kirkerådet at en slik ordning videreføres i det nye rettssubjektet.

De øvrige saksbehandlingsreglene derimot er mer rettet mot *organets aktivitetsplikt* – da trer forutsigbarhet for arbeidstaker ikke i samme grad i forgrunnen. Men her kommer som en andre særgruppe også *reglene om partsinnsyn* i ansettelsessaker inn. Også disse reglene opphører å gjelde.³³

³² Hvis Kirkemøtet delegerer tilsettings- og disiplinærmyndighet til bispedømmerrådene, er det vanskelig å se at det – uten spesifikke bestemmelser om noe annet – kan innfortolkes begrensninger i adgangen for bispedømmerrådene til å treffe egne supplerende bestemmelser i samme grad som Kirkemøtet *kunne* gjort det.

³³ Like lite som reglene om partsinnsyn i forvaltningsloven § 18 vil gjelde, vil særreglene i forskriftens kapittel 5 gjelde – de trer jo *istedenfor* lovens § 18.

Reglene om offentlig innsyn etter offentliglova § 25 annet ledd vil derimot fortsatt gjelde. Dette følger av kirkeloven § 38 første ledd.

Særstillingen består i at det her kan være søkere som *aktivt ber om innsyn*: Søkerne kan *kreve* innsyn i de opplysninger som er nevnt i forskriftens § 15.³⁴

Kirkerådet anbefaler at også disse bestemmelsene om partsinnsyn videreføres av Kirkemøtet som en ordning og – som i dag – omtales i personalreglementet.³⁵

VI Personalreglement eller tilsettingsreglement – antall?

Dagens tre personalreglementer, Personalreglement for prester, ansatte ved bispedømmekontorene og for de ansatte i Kirkerådet, inneholder ikke bare bestemmelser knyttet til tilsettingsprosessen, men også knyttet til disiplinærreaksjoner, samt dessuten en del andre forhold som i hovedsak er knyttet til selve arbeidsforholdet. Hvis reglementet skal omfatte annet enn bestemmelsene knyttet til tilsettingsprosessen – hvilket er ønskelig for å unngå å dele opp bestemmelser som hører sammen – må dagens betegnelse videreføres. En eventuell endring av betegnelsen til for eksempel tilsettingsreglement, vil avstedkomme den uheldige situasjon at betegnelsen ikke avspeiler reglementets innhold.³⁶

Kirkerådet foreslår at de tre personalreglementene beholdes, og at det bare gjøres de *nødvendige* tilpasninger i dem, samt de eventuelt nærmere begrunnede endringer.

Grunnen til at personalreglementene ikke foreslås slått sammen, er at de blir mer leservennlige hvis de bare vedrører *de konstellasjoner som er aktuelle* for den enkelte av de tre ansattegrupper. Her ville en eventuell sammenslåing gi et noe uoversiktlig preg.

Ytterligere vil en videreføring av tre reglementer skape størst grad av gjenkjennelse – så å si gjennom tekstbildet og nummerering – ikke bare på arbeidstakersiden, men også hos dem på arbeidsgiversiden som anvender reglementene. Det vil være de samme de samme mennesker som anvender reglementene.

Etter noe tid kan spørsmålet om forening til ett eller to reglementer tas opp til fornyet vurdering.

VII Modell for vedtakelse av personalreglement – fremforhandling (forhandlingsmodell) eller vedtak av Kirkemøtet?

Når *forhandlings- eller avtalemodellen* er fulgt i statlig sektor, er det fordi tjenestemannsloven § 23 nr.1 bestemmer slik vedtakelsesform for de mange steder i loven der det er bestemt at visse forhold skal bestemmes ved reglement.³⁷ Denne forhandlingsplikten bortfaller.³⁸

³⁴ Dette blir aktuelt for det tilfelle at tilsettende myndighet ikke rutinemessig sender opplysningene ut, typisk i form av en sammenfatning i en såkalt utvidet søkerliste.

³⁵ I dag vil bestemmelsene måtte anvendes *uavhengig* av slik omtale i personalreglementet, men de er i dag tatt inn i personalreglementene for å synliggjøre reglene og klargjøre rutinene.

³⁶ Med samme begrunnelse slår personalhåndboken i staten pkt. 2.14.8 fast at «uttrykket tilsettingsreglement er for snevert i forhold til de regler som må eller kan tas inn, og uttrykket personalreglement bør benyttes isteden.»

³⁷ Se også § 23 nr. 2 om at Kongen eller den han bemyndiger må stadfeste reglementet. Myndigheten er Arbeidsgiverpolitisk avdeling i Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Tjenestetvistloven – motsatt arbeidstvistloven – har samtidig en generell bestemmelse om *gjensidig forhandlingsrett* innenfor statlig sektor, jf. lovens § 2.

Som øverste arbeidsgivermyndighet vil derfor Kirkemøtet selv kunne vedta de aktuelle ordninger som ikke følger av arbeidsmiljøloven, men som supplerer denne.

Som nevnt ovenfor i pkt. V i er det ikke å anbefale at Kirkemøtet innfører særlige ordninger på arbeidsgiverfeltet hvis det ikke gjennom høringer og andre former for konsultasjoner med arbeidstakerorganisasjonene er innhentet støtte for dem.

Når Kirkerådet ikke vil anbefale at Kirkemøtet velger en forhandlingsordning, er det fordi det da ville bli *vanskelig for Kirkemøtet å ivareta det overordnede arbeidsgiveransvar på det arbeidsrettslige felt*. Grunnen er at Kirkemøtet er lite egnet som forhandlingspart og derfor ville måtte delegerer en slik arbeidsgiverfunksjon. Dette ville antakelig måtte bli den administrative ledelse i Kirkerådet – eventuelt arbeidsgiverutvalget – da heller ikke Kirkerådet egner seg som forhandlingspart.

VIII Kvalifikasjonskrav for å bli tilsatt som prest – unntaksregler – samling av reglene

Som nevnt ovenfor i pkt. IV iv er i dag kvalifikasjonskravene for å være prest gitt ved kongelig resolusjon fra 1988 og senere endret av departementet på delegert hjemmel, jf. forskrift 17. juni 1988 nr. 3361 om tilsetting av menighetsprest (tilsetningsforskriften).³⁹

³⁸ I høringsdokumentet av 3. mars 2015, skriver departementet dette om sin vurdering av en forhandlingsplikt:

«Departementet har også vurdert forslaget om å lovregulere arbeidsgivers og arbeidstakerorganisasjoners plikt til å oppta forhandlinger og inngå tariffavtaler for ansatte i Den norske kirke etter mønster av tjenestetvistloven § 2.

Bakgrunnen for forslaget er at arbeidstvistloven (som gjelder på privat sektor) ikke har regel som gir organisasjoner eller andre en formell rett overfor motparten i arbeidslivet til å kreve forhandlinger om ny eller revidert tariffavtale. Motparten har derfor heller ingen formell plikt til å delta i slike forhandlinger. Den reelle forhandlingsretten som partene likevel kan sies å ha etter arbeidstvistloven, bygger på reglene om aktivisering av meklingsinstituttet og på den trussel om bruk av arbeidsrettslige kampmidler som kan settes bak et krav om forhandlinger.

Tjenestetvistloven (som gjelder for arbeidsforhold i staten) har for sitt område en ordning med formell forhandlingsrett, som er forbeholdt visse organisasjoner. Ordningen innebærer en tilsvarende forhandlingsplikt for motparten.

Departementet viser til at spørsmålet om lovfesting av forhandlingsrett på privat sektor har vært utredet (NOU 1996: 14 og NOU 2001: 14), men at forslag om dette ikke ble vedtatt ved Stortingets behandling av ny arbeidstvistlov (Prop. 134 L (2010–2011) Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) m.m.)

Departementet mener det ikke er ønskelig å regulere Den norske kirke som arbeidsgiver mer omfattende enn det som følger av den alminnelige lovgivning på det arbeidsrettslige området. Forslaget om lovbestemmelse vedrørende dette innebærer heller ingen realitetsendringer. Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner i kirken vil som andre i privat sektor i realiteten uansett ha forhandlingsrett etter arbeidstvistloven, blant annet på grunnlag av reglene om mekling» (side 35).

³⁹ Fra juni 2012 ble Kongens myndighet etter § 34 delegert til departementet. Den tidligere delegasjonen var knyttet til å gi endringer i tjenesteordninger.

Tilsettingsforskriften gjelder i dag både når bispedømmerådene tilsetter menighetsprest, prost, fengselsprest, studentprest, døveprest og andre spesialprester og når Kirkerådet tilsetter biskop.

Departementets forslag til ny § 31 første ledd lyder:

«Ingen kan tilsettes som prest eller ordineres til prestatjeneste i Den norske kirke uten å ha de kvalifikasjoner som fastsettes av Kirkemøtet.»

De bestemmelser Kirkemøtet her vil gi, skal gjelde for all prestatjeneste innenfor Den norske kirke, uavhengig av hvem som er tilsettingsmyndighet. Hjemmelen gjelder både de formelle kravene og adgangen til å gjøre unntak. Departementet uttaler således at

«Det er ikke lenger naturlig at departementet fastsetter kvalifikasjonskrav for tilsetting og ordinasjon av prester. Denne myndigheten mener departementet bør overlates til Kirkemøtet, som da også vil kunne gi regler om å fravike de kravene som oppstilles og fastsette hvem som skal utøve myndighet etter bestemmelsen» (høringsdokument av 3. mars 2015 side 59).

Tilsettingsforskriften omfatter både hovedveien via grunnvilkåret om cand.theol-grad, jf. forskriftens § 2 – der dette utdanningsvilkåret fremgår av bokstav b) – og de to andre alternativene forskriften omhandler, knytter seg til hva som skal komme istedenfor denne gradsutdanningen. I begge tilfeller er det Evalueringsnemnda som treffer vedtak. I tillegg er det en autorisasjonsordning med utspring i EØS-avtalen, der det er Kirkerådet som treffer autorisasjonsvedtak etter en ren formalprosedyre. Autorisasjonsordningen er knyttet til en EØS-forpliktelse som Norge er undergitt, og det kan spørres om kirken etter 2017 fortsatt vil være forpliktet. Kirkerådet ser ingen gode grunner til ikke å videreføre en slik ordning og vil heller ikke foreslå at det tas initiativ til en endring.

Kirkerådet foreslår at det ikke gjøres noen innholdsmessige endringer i tilsettingsforskriften – bare de få nødvendige som springer ut av virksomhetsoverdragelsen samt enkelte mindre endringer av språklig og redaksjonell karakter.

Herunder ser ikke Kirkerådet grunn til å endre bestemmelsen om krav til å beherske begge målformer. Så vidt Kirkerådet er informert, er det ikke foreslått å endre mållova på det punkt som vedrører Den norske kirke, jf. lovens § 2 annet ledd. Der avgrenses plikten til å gjelde «den administrative delen av verksemda». Dette vil for prestatjenesten omfatte oppslag og andre kunngjøringer, føringer av kirkebøker, skriving av attester samt dokumentutferdigelse knyttet til kirkelige handlinger. Dette betyr at gudstjenestene faller utenfor. Der biskop og prost opptrer som forvaltningsmyndighet vil loven også gjelde, jf. lovens kriterium.

Bokstav d) forslås derfor videreført. Hva som nærmere ligger i å beherske norsk språk, vil for utenlandske søkere i praksis innebærer at vedkommende må ha bestått norsktest på høyere nivå, slik som den såkalte Bergenstesten som kan tas ved Folkeuniversitetet.

Etter den endringen som fant sted i 2007, er bestemmelsene lite tilgjengelige fordi de er fordelt på tre ulike steder. Disse bestemmelsene knytter seg til Kirkerådets rolle som klageinstans.

Kirkerådet foreslår at de bestemmelser som i dag supplerer tilsettingsforskriften, *samles og tas inn i ett felles regelverk* gitt av Kirkemøtet.⁴⁰

⁴⁰ Hvis kvalifikasjonskravene i stedet ble tatt inn i tjenesteordningene, måtte navnet endres til *tjenesteordning og kvalifikasjonskrav* for å fange opp at kvalifikasjonskrav språklig sett ikke inngår i tjenesteordningsbegrepet, jf. lovproposisjonen til kirkeloven side 59 andre spalte for hva som ligger i begrepet tjenesteordning: «generelle bestemmelser om de rettigheter og plikter som tilligger en stilling, og som både vedkommende arbeidsgiver/tilsettingsmyndighet og arbeidstaker vil være bundet av».

Det kan eventuelt tas inn en bestemmelse om at *Kirkerådet* kan gi utfyllende saksbehandlingsregler for klageorganet, for eksempel en presisering om at den saksbehandler som har forberedt en sak for nemnda, ikke også skal gjøre det hvis samme sak kommer til Kirkerådets arbeidsutvalg som klageinstans. Dette kan eventuelt også tas inn i regelverket. Høringsinstansene bes om å ha synspunkter om det siste.

Forskriftens § 7 fjerde ledd tredje punktum lyder slik:

«Evalueringsnemndas vedtak kan påklages til Kirkerådet etter nærmere regler om klageordning gitt av Kirkemøtet.»

I forlengelsen av endringen i 2007, traff Kirkemøtet slikt vedtak i sak KM 4/08

«Kirkemøtet fastsetter nye regler om klageordning vedr. kompetansevurdering i forbindelse med tilsetting av prester som ikke er cand.theol. med hjemmel i forskrift av 17. juni 1988 om tilsetting av menighetsprest § 7 fjerde ledd, sist endret 8. februar 2007. De nye reglene lyder:

”Kirkemøtet delegerer til Kirkerådet å oppnevne en klageinstans bestående av fem representanter, hvorav en faglig representant fra ett av de praktisk teologiske seminarer, til å avgjøre klager vedrørende kompetansevurdering i forbindelse med tilsetting av prester som ikke er cand.theol., §§ 4 og 5. Vedtak kan påklages etter forvaltningslovens bestemmelser. Nærmere regler for behandling av klagesaker fastsettes av Kirkerådet.”»

Siste punktum innebar at Kirkemøtet delegerte videre til Kirkerådet å utfylle saksbehandlingsreglene Kirkemøtet hadde gitt.

Kirkerådet mener det er viktig å beholde henvisningen til forvaltningslovens bestemmelser.⁴¹ Kirkerådet mener det bør tydeliggjøres at forvaltningsloven gjelder også ved Evalueringsnemndas saksbehandling.

Kirkerådet la til grunn at det ville gå ut over delegasjonsfullmakten gitt av departementet i forskriften om Kirkerådet etablerte et klageorgan løst fra rådet selv. Kirkemøtets delegasjon kunne etter en alminnelig språklig tolkning åpne for det.

Kirkerådet vedtok derfor å oppnevne *Kirkerådets arbeidsutvalg* som ankeinstans, med Evalueringsnemndas vararepresentant fra de praktisk-teologiske seminarer som konsultativt faglig medlem, altså da *uten stemmerett*. Hvis det var varamedlemmet som hadde deltatt i Evalueringsnemndas behandling av saken, skulle medlemmet delta i klagebehandlingen. Med andre ord var det ment at den representanten som ikke deltar i første behandling, deltar i klagebehandlingen.

Kirkerådet knyttet vedtaket konkret til det dagjeldende medlem og varamedlem fra de to praktisk-teologiske seminarer.

Vedtaket i sak KR 55/09 lød slik:

«Kirkerådet oppnevner Kirkerådets arbeidsutvalg (4 personer) som ankeinstans for Evalueringsnemnda. Geir Hellemo (PTS) oppnevnes som faglig konsultativt medlem

⁴¹ Se omtalen hos departementet av «organer som ikke er lovfestet» i høringsdokumentet av 3. mars 2015 side 27 (tilsvarende side 23 i høringsnotatet av 2. september 2014).

uten stemmerett, med Hans Austnaberg (MHS) som vara. Oppnevningen gjelder ut 2010.

Kirkerådets leder velges som leder av ankeinstansen.»

Vedtaket er ikke fornyet, men det kan allikevel omskrives og gis en generell form, som en ordning.

I sak KM 10/99 vedtok Kirkemøtet følgende:⁴²

«Med hjemmel i forskrift av 17. juni 1988 nr. 3361 om tilsetting av menighetsprest § 2 fjerde ledd, oppnevner Kirkemøtet Kirkerådet som klageinstans til å avgjøre klager vedrørende kompetansevurdering i forbindelse med tilsetting av prester som ikke er cand.theol., jf. regler som fastsettes av Kirkerådet.⁴³

Når det gjelder søknad om tilsvarende kompetanse som cand.theol.-graden, er det søkeren selv som har klagerett. Når det gjelder forslag om fravik av kompetansekrav, er det den forslagsstillende biskop som har klagerett.

Nærmere regler for Kirkerådets behandling av klagesaker fastsettes av Kirkerådet selv.»

Av dette er det i dag bare annet ledd som har selvstendig relevans og skal videreføres.

Kirkerådet foreslår at det fortsatt skal være Kirkerådets arbeidsutvalg og *ikke* en nyopprettet klagenemnd som skal være klageinstans for Evalueringsnemndas vedtak. Grunnen er at det i dag er etablert en ordning som kan videreføres uten endringer, jf. også ovenfor i pkt. III første avsnitt om at en overordnet føring når det gjelder myndighetsfordeling bør være ikke å gjøre annet enn de nødvendige tilpasninger.

Se utkastet nedenfor i pkt. XV.

IX Medlemskapsvilkåret og tap av presterettigheter – saksbehandling og klage

i Medlemskravet ved tilsetting (og ombudsverv)

Kirkeloven lyder i dag slik:

«Kirkelig tilsatte og ombud skal være medlem av Den norske kirke. Departementet kan dispensere fra kravet *når særlige grunner tilsier det.*»

Departementet har foreslått bestemmelsen endret slik:

«Kirkelig tilsatte og ombud skal være medlem av Den norske kirke. Det kan dispenseres fra kravet *når særlige grunner tilsier det* etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet.»

⁴² Kunngjort som forskrift 19. november 1999 nr. 1585 om regler om klageordning vedrørende kompetansevurdering i forbindelse med tilsetting av prester som ikke er cand.theol.

⁴³ Dette ble senere gjort av Kirkerådets direktør 31. januar 2000 – etter delegasjon fra rådet. Disse reglene er nå opphevet.

I dag har departementet delegert til biskopen å dispensere fra medlemskravet. Dette er gjort gjennom tjenesteordning for biskoper § 11 annet ledd. Samme sted fremgår det at departementet er klageinstans.

Hvis lovforslaget blir vedtatt, slik at lovens kriterium beholdes som i dag, vil *praksis fra dagens ordning* være en relevant tolkningskilde – selv om den enkelte sak krever et konkret skjønn.

De «nærmere regler» utkastet overlater til Kirkemøtet å skulle gi, må sikte til hvem som skal tildeles myndighet til å dispensere – eventuelt om det skal være klageadgang og i så fall hvilken organ som skal være klagemyndighet.

Kirkerådet mener det fortsatt skal være biskopen som har myndighet til å dispensere. Det bør være kontorsted som er avgjørende, ikke vedkommende persons bostedsadresse. Se nedenfor om personale i den sentralkirkelige administrasjon.

Kirkerådet mener også det bør være en adgang til å klage på det vedtak biskopen treffer. Gjennom kirkeloven § 38 første ledd kommer forvaltningsloven til anvendelse, og forvaltningslovens regler om klage vil gjelde for vedtaket ved at det særskilt blir etablert en klageordning. Ikke bare parten – altså den aktuelle person og det rettssubjekt den ansettende myndighet representerer – har klageadgang, men også andre «med rettslig klageinteresse».⁴⁴

Som klageorgan kan Kirkerådet vanskelig se for seg andre alternativer enn Kirkerådet eller den særskilte klagemennd som Kirkemøtet har anmodet om å lovhjemmel til å opprette, jf. nærmere i høringsnotatet om klagemennd.

Kirkerådets foreløpige vurdering er at det bør være klagemennda som skal være klageinstans. I større grad enn om Kirkerådet er klageinstans, vil dette kunne bidra til *selvstendighet i biskopens tjenesteutøvelse* og til å tydeliggjøre biskopens uavhengige rolle i den kirkelige strukturen, da særlig overfor Kirkerådet, jf. ovenfor i pkt. II og III. Se også nedenfor i pkt. ii for vektleggingen av dette hensynet.

På den annen side kan det anføres så lenge det ikke er *nødvendig* fordi det fins et egnet organ i den alminnelige kirkelige strukturen, bør ikke den særskilte klagemennda tildeles den aktuelle myndighet.

For personale i den sentralkirkelige administrasjon må det vurderes om preses eller Oslo biskop er rett dispensasjonsmyndighet. Hvis *Kirkerådet* skal være klageorgan, taler dette for Oslo biskop. Selv om preses ville måtte tre ut av rådet ved en klagebehandling, er det ingen heldig løsning at det organ er klageinstans som i sin midte har den som har truffet det vedtak som skal prøves. Kirkerådets foreløpige vurdering er at preses her er rett myndighet.

Disse foreløpige vurderingene vil fremgå i utkastet til tjenesteordning for biskop, jf. der § 11a.

ii Tap av presterettigheter (ordinasjonsfullmakt)

I dag lyder kirkeloven § 32 om tap av presterettigheter slik:

«Geistlig embetsmann som avskjediges fra sitt embete ved dom eller gis avskjed uten nåde mister retten til å utføre prestatjeneste i Den norske kirke for alltid eller for den tid

⁴⁴ Dette vil for eksempel kunne være et sokn ved menighetsrådet som ikke ønsker at fellesrådet skal ansette en person som ikke er medlem.

departementet bestemmer. Det samme gjelder geistlig tjenestemann som fradømmes stillingen som straff eller gis avskjed.

Departementet kan vedta å frata en prest som ikke er i statlig prestestilling retten til å utføre prestatjeneste i Den norske kirke for alltid eller for en begrenset tid når vedkommende ved utilbørlig adferd viser seg uverdigg til å være prest eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for utførelse av prestatjenesten.»

I første ledd knyttes tapet direkte opp til avskjed. Det samme gjør annet ledd, ved at det tilsvarer tjenestemannslovens avskjedskriterium i § 15 første ledd bokstav b). Sammenhengen er at de prester som omtales i annet ledd ikke har en ordnet prestestilling, eventuelt heller ingen spesialprestestilling utenfor staten, og derfor er ikke deres situasjon tilpasset første ledd bokstav a).⁴⁵

Avskjedskriteriet i tjenestemannsloven er ikke lenger egnet som vilkår for tap av presterettigheter (ordinasjonsfullmakter), da denne loven ikke lenger vil gjelde for prestene.

Det er i lys at dette at departementet har fremmet slikt forslag til ny § 31 tredje ledd:

«Prest i Den norske kirke som gjør seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på ordinasjonsforpliktelsene kan fratras retten til å utføre prestatjeneste *etter nærmere regler om saksbehandling og klageadgang fastsatt av Kirkemøtet.*»

Loven selv oppstiller altså det materielle tapsvilkåret, jf. «grovt pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på ordinasjonsforpliktelsene». Dette vilkåret er samordnet eller harmonisert med arbeidsmiljølovens vilkår for avskjed, jf. der § 15-14: «grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen».

Departementet foreslår som lovutkastet viser at «det overlates til Kirkemøtet å fastsette regler om hvem som skal utøve slik myndighet, hvordan den skal utøves, regler for klage etc.» (høringsdokumentet av 3. mars 2015 side 59). Departementets forslag innebærer at Kirkemøtet *må* gi nærmere regler om slike prosessuelle forhold.

Under dagens ordning ligger vedtaksmyndigheten etter delegert hjemmel hos biskopen – men etter § 32 første ledd bare knyttet til tidsbegrenset tap. Departementet er klageinstans. Se tjenesteordning for biskoper § 12 annet til fjerde ledd.

Kirkerådet ser ingen grunn til å endre på biskopens myndighet.

Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kommer direkte til anvendelse hvis biskopen blir et lovbestemt kirkelig organ, slik departementet har foreslått. Se kirkeloven § 38 første ledd. Også for klagebehandlingen vil forvaltningsloven komme til anvendelse, jf. der kapittel VI.

Kirkerådet legger som ovenfor vist til grunn at det blir etablert hjemmel for Kirkemøtet til å etablere en egen klagenemnd.⁴⁶

Spørsmålet er hvilket organ som skal ha myndighet til å avgjøre klager. På samme måte som rett ovenfor i pkt. i vedrørende klager på vedtak om dispensasjon fra medlemskapsvilkåret, mener

⁴⁵ «...har vist grov uforstand i *tjenesten* eller grovt har krenket sine *tjenesteplikter* eller trass i skriftlig advarsel eller irrettesettelse gjentatt har krenket sine *tjenesteplikter.*»

⁴⁶ I motsatt fall vil klageorganet måtte være Kirkerådet eller et av de organ som er nevnt i utkastet til ny § 24 siste ledd.

Kirkerådet det enten vil være den særskilte klagenemnda eller Kirkerådet som peker seg ut som egnede klageorgan.

Også her gjør det hensyn seg gjeldende at så lenge det ikke er nødvendig fordi det fins et egnet organ i den alminnelige kirkelige strukturen, bør ikke den særskilte klagenemnda tildeles den aktuelle myndighet.

Ved klager på vedtak om tap av presterettigheter vil imidlertid særlige hensyn gjøre seg gjeldende som tilsier at Kirkerådet *ikke* bør behandle saken. Det siktes her til at disse saker kan tenkes å ha et betydelig læremessig innslag.⁴⁷ Ordinasjonsforpliktelsene kommer i første rekke til uttrykk i vigslingsliturgien, der prestens *læremessige forvalteransvar* tydelig trer frem, jf. blant annet både fremstillingen (1) og ikke minst formaningen og løfteavleggelsen (6).

I punktet rett ovenfor om dispensasjon fra medlemskapsvilkåret er det vist til hensynet om å tydeliggjøre biskopens uavhengige rolle overfor Kirkerådet. Dette hensynet gjør seg *i særlig grad* gjeldende i en læremessig sammenheng. Her er det i større grad enn ellers viktig at biskopen gis en mest mulig uavhengig stilling. Det er de samme grunner som ville talt mot at Kirkerådet skulle være overordnet biskop i saker om *nektelse av ordinasjon* – for det tilfelle at det hadde vært innført en klageordning her.⁴⁸

Også fordi Kirkerådet ventelig får en formell arbeidsgiverrolle overfor preses – se nedenfor i pkt. XII ii – er det viktig å vise en tilbakeholdenhet med å etablere klageordninger i linjen biskop-Kirkeråd. Dette gjelder altså generelt, men i forsterket grad der det er tale om læremessige spørsmål.

Dette taler det for at klagenemnda skal tildeles denne sakstypen.

Det kan dessuten tenkes at klagenemnda egner seg bedre også av den grunn at det materielle kriteriet er identisk med arbeidsmiljølovens avskjedskriterium. Som kort omtalt i sak KR 39/15 foreslår Kirkerådet at nemnda skal sikres også *høy juridisk kompetanse*. Dette vil neppe by på store utfordringer. Kirkerådets sekretariat derimot er mer sårbar i så måte, ved at det vil være prisgitt de juridiske saksbehandlere det til enhver tid måtte ha.

Kirkerådets foreløpige vurdering er etter dette at det bør være klagenemnda som er klageorgan i slike saker.

Denne foreløpige vurderingen vil fremgå i utkastet til tjenesteordning for biskop. Se der § 12. Der kan det også uttrykkes at biskopens vedtak skal inneholde en opplysning om klageadgangen og at denne må være uttømt før vedkommende kan reise eventuelt søksmål, jf. forvaltningsloven § 27b som hjemler adgang til å stille slikt vilkår.

For å få sammenheng i regelverket foreslår Kirkerådet at samme instans som er klageorgan, også er rett myndighet til å vurdere *gjenerverv* av presterettigheter. Dette er som i dag, jf. tjenesteordningen § 12 nest siste ledd.

X Innstilling og tilsetning – videreføring eller avvikling av de særskilte beslutningsmekanismene?

⁴⁷ Dermed er det ikke sagt at alle saker *trenger* å ha en læremessige side. En sak kunne for eksempel alene dreie seg om *følgene av domfellelse* for alvorlige brudd på den borgerlige straffelovgivning.

⁴⁸ Se departementets argumenter som kan tale for en klageordning også ved nektelse av ordinasjon, jf. høringsnotatet av 2. september 2014 side 36.

Det skal her omtales nærmere – og som forespeilet i pkt. V iv – to ordning er forankret i tjenestemannsloven henholdsvis §§ 4 nr. 5 og 5 nr. 3 og nærmere uttrykt i de tre personalreglementene. De to ordningene er:

*Ordnningen for håndtering av uenighet mellom innstillingsorganet og tilsettingsorganet*⁴⁹

*Ordnningen med såkalt mindretallsklage ved tilsetting*⁵⁰

På grunn av den særlige fremgangsmåte for tilsetting av biskoper gjelder disse to ordningene ikke for biskoper, jf. personalreglement for prester i Den norske kirke § 2 nr. 1.

Ordnningene må ses i sammenheng med hvordan tilsetting skjer i staten:

«Tilsettingsordningen i staten kjennetegnes ved en to-trinns behandling. Bortsett fra ved utnevning og tilsetting i statsråd skal det vanligvis ved *alle tilsettinger i staten være avgitt en innstilling før saken avgjøres av tilsettingsorganet*. Denne ordning er begrunnet i hensynet til rettssikkerhet og er ansett som et virkemiddel mot vilkårlighet ved tilsetting i staten. Reglene om innstilling og tilsetting i §§ 4 og 5 bygger på at tilsettingen skal legges til myndigheter som innebærer en garanti mot misbruk. For å oppnå dette er tilsettingsmyndigheten lagt til kollegiale styrer og råd, og/eller det er påbudt at den som har tilsettingsretten skal bygge på innstilling fra andre myndigheter. Den nærmest foresatte tjenestemyndighet skal alltid delta i tilsettingen, enten som medlem av tilsettingsråd eller innstillingsråd eller som innstillende myndighet. En innstilling er et formelt forslag fra et innstillingsorgan overfor et tilsettingsorgan om hvem som bør tilsettes i den ledige stilling» (Torgeir Bjørnaraa, Norsk lovkommentar til tjenestemannsloven note 76).

Om den nærmeste foresattes rolle slår lovens § 4 nr. 3 fast at

«Nærmest foresatt tjenestemyndighet som er medlem av et styre eller et tilsettingsråd som har tilsettingsretten, skal ikke gi egen innstilling.»

Dette er imidlertid ikke til hinder for at nærmeste foresatte tjenestemyndighet fremmer det som ofte kalles et *forslag* – men dette kan neppe tre istedenfor en formell innstilling. Bjørnaraa, jf. ovenfor, beskriver det slik: «Innstilling i rettslig forstand er en formell fremleggelse, og har bestemte rettsvirkninger som forslaget ikke har» (lovkommentaren note 84).

Disse to ordningene baserer seg på et system med egne innstillingsorgan og en *innebygget dynamikk* mellom dette og tilsettingsorganet. Så lenge ordningen med innstillende myndighet videreføres, selv om det altså ikke lenger vil være en lovfestet ordning, mener Kirkerådet denne dynamikken taler for å beholde *den første* av de to ordningene.

Samtidig tjener *begge ordningene* til å kvalitetssikre avgjørelsen og – mer indirekte – til å gi de som har søkt stilling, en styrket posisjon gjennom en særlig betryggende ansettelsesprosess.

En innvending mot ordningene er at det kan hevdes at de bidrar til å frata tilsettingsorganet noe av dets selvstendighet.

⁴⁹ Se henholdsvis Personalreglement for prester i Den norske kirke § 10 nr. 4, Personalreglement for tjenestemenn ved bispedømmekontor § 10 nr. 2 og Personalreglement for Kirkerådet § 8.4.

⁵⁰ Som forrige note henholdsvis § 10 nr. 5, § 10 nr. 3 og § 8.5.

Allerede ovenfor i pkt. III la Kirkerådet til grunn at det i denne fasen bare skal foretas de tilpasninger i regelverket som følger av virksomhetsoverdragelsen og av at det oppstår et tomrom som må fylles når statens rolle overordnet arbeidsgiver bortfaller. Isolert sett taler det for å videreføre de her omtalte to ordningene. Med henvisning til omtalen der, legger Kirkerådet til grunn at *hvis* disse to ordningene skal videreføres, begrenser spørsmålet seg i all hovedsak til hvilken instans som skal overta *departementets* rolle i dag der bispedømmerådene er tilsettingsorgan. Se personalreglementene for prester og kontoransatte og paragrafhenvi­ningene ved notene oppført rett ovenfor.

Som personalreglementet for Kirkerådet viser, gjelder de to ordningene også i Kirkerådet. Myndigheten til å avgjøre slike saker er i begge tilfelle lagt til det valgte Kirkerådet, jf. at et tilsettingsråd har tilsettingsmyndigheten. Ut fra reglementet §§ 8.4 og 8.5 sammenholdt med § 6 kan det se ut som at det gjort unntak for stillingene direktør, assisterende direktør og generalsekretær i Bispemøtet. Tjenestemannsloven selv åpner ikke for at det gjøres unntak fra den, men det er mulig at kirkeloven § 25 tredje ledd annet punktum her må forstås som et unntak fra tjenestemannsloven, jf. at Kirkerådets «daglig leder og øvrig personale tilsettes av rådet». Dette ville i så fall være en spesialbestemmelse med forrang.

Departementet åpnet for at den særskilte klagenemnda skulle behandle slike saker, jf. høringsnotat av 2. september 2014 side 41. Men Kirkerådet er i tvil om dette er ønskelig, mest fordi det er vanskelig å se at dette organet egner seg i rollen som tilsettende myndighet.

Dette tilsier at Kirkerådet her overtar departementet rolle i samband med saker som skriver seg fra bispedømmerådene, jf. at Kirkerådet har bred erfaring som tilsettingsmyndighet.

En innvending mot at Kirkerådet skal behandle disse sakene med utspring i bispedømmerådet, kunne være at Kirkerådets stilling ville bli styrket på bekostning av bispedømmerådene. Sett i sammenheng med departementets utkast til ny § 23 fjerde ledd første punktum, der Kirkerådet foreslås gitt en generell adgang til å pålegge bispedømmerådene oppgaver, bør dette bli gjenstand for en nærmere vurdering.

Kirkerådet legger til grunn at det fortsatt vil være det valgte rådet som er tilsettingsmyndighet for stillingsgruppene Kirkerådets direktør, assisterende direktør og generalsekretær i Bispemøtet. Hvis klagenemnda ble tildelt myndighet i slike saker, kunne den ha alle slike – også for disse de tre stillingsgruppene.

En annen mulighet er at klagenemnda bare behandler saker knyttet til disse tre stillingene, selv om de samme betenkeligheter som er nevnt ovenfor, også her gjør seg gjeldende. Alternativet er at det *ikke* er slike ordninger knyttet til de tre stillingene. Dette siste er innarbeidet som Kirkerådets foreløpige forslag og må antas å være i tråd med dagens ordning, jf. ovenfor.

I utkastene til personalreglementer er ordningene med andre ord beholdt som i dag, men med den endring at Kirkerådet behandler de saker som i dag ligger hos departementet.

XI Noen felles spørsmål knyttet til disiplinærreaksjoner

i Saksbehandlingsregler og plassering av myndighet

Reglene om disiplinærreaksjoner vil etter reformens ikrafttredelse være gitt i arbeidsmiljøloven kapittel 15. Dette omfatter oppsigelse, avskjed og suspensjon. Med noen unntak er disse reglene i dag

erstattet med tjenestemannslovens bestemmelser, som ikke lenger vil gjelde. Se ovenfor i pkt. IV i og ii.

Forvaltningslovens regler om saksbehandling ved enkeltvedtak vil opphøre å gjelde som en lovfestet ordning ved disiplinærvedtak, jf. ovenfor i pkt. IV iii.⁵¹ Kirkerådet anbefaler at disse reglene fortsatt blir anvendt i det nye rettssubjektet. Se for begrunnelsen ovenfor i pkt. V iv 4 D.

Det kan enten gis en veiledning og anbefaling om dette – eller ordningsfestes med forankring i personalreglementene. Utkastene til personalreglementer nedenfor bygger på den første løsningen, men det siste kan på enkelt vis tas inn.

I dag er *plasseringen* av disiplinærmyndighet forankret i tjenestemannsloven § 17 nr. 3 og utypet i personalreglementene. I alle tre reglementene følges lovens ordning om at samme instans både er tilsettings- og disiplinærorgan.⁵²

Kirkerådet mener dette er en ordning som bør videreføres. Den gir en god ansvarssammenheng mellom de to beslutningstyper. Dessuten vil den saksinnsikt som gis gjennom å være tilsettingsorgan også være relevant i samband med disiplinærreaksjoner.

Hva særlig gjelder biskopene derimot, bør spørsmålet undergis en noe mer inngående vurdering. Her er det heller ikke gitt at det vil finnes et organ som foretar et reelt valg av person til å bli biskop. Se pkt. XII iii nedenfor.

ii Såkalt mindretallsklage⁵³

Denne ordningen består i at et mindretall i disiplinærorganet kan be om å få et annet organ til å vurdere om det er grunnlag for reaksjon, selv om flertallet i disiplinærorganet har kommet til at så *ikke* er tilfelle.

Hvis ikke det er utpekt et organ i reglementet, er det vedkommende departement som avgjør spørsmålet. I personalreglementene henholdsvis for prester og for kontoransatte i bispedømmene er lovens ordning med departementet som instans gjentatt. I det første reglementet omfatter dette *også biskoper* der Kirkerådet er (tilsettings- og) disiplinærmyndighet.

Denne ordningen er forankret i tjenestemannsloven § 18 nr. 2 og de tre personalreglementene.⁵⁴

⁵¹ Endringen blir større her enn ved *ansettelsesvedtaket*, jf. forvaltningsloven § 3 annet ledd annet punktum om *innsnevringen* av hvilke regler som gjelder ansettelsen – herunder gjelder ikke klagereglene.

⁵² Se henholdsvis Personalreglement for prester i Den norske kirke § 15 nr. 1 (med særregler for embetsmennene) og § 15 nr. 2; Personalreglement for tjenestemenn ved bispedømmekontor § 15 nr. 1 og Personalreglement for Kirkerådet § 12.1.

⁵³ Ordningene henholdsvis i samband med tilsetning og ved disiplinærreaksjon bør *ses i sammenheng* ved at de etablerer en form for symmetri mellom de to ytterpunkter av tilsettingsforholdets livsløp.

⁵⁴ Se Personalreglement for prester i Den norske kirke § 16 nr. 1 (bare i bispedømmerådet og Kirkerådet som disiplinærorgan) og Personalreglement for tjenestemenn ved bispedømmekontor § 16 nr. 1.

I Personalreglement for Kirkerådet er det i § 12.1 bare *vist til* tjenestemannsloven § 18. Denne gjør i nr. 2 ikke noe unntak, slik at ordningen gjelder også for Kirkerådet. Når ikke annet er bestemt i reglement, er det som nevnt *departementet* som avgjør saken.

Denne ordningen kan vanskelig anses for å gi arbeidstaker et styrket vern. Derimot vil den kunne tjene til å kvalitetssikre avgjørelsen, jf. pkt. V iv 3 ovenfor, og på sikt bidra til å gi bedre avgjørelser i første instans.

Kirkerådet vil bemerke at en slik kvalitetssikrende virkning oppnås alene ved at ordningen foreligger: For det første ved at flertallet vil søke å grunnngi sitt standpunkt best mulig, slik at et mindretall finner det mindre tilrådelig å bringe spørsmålet videre. For det annet fordi ordningen i seg selv stimulerer til at konsensus tilstrebes. Det siste trenger ikke, men vil ofte bidra til bedre avgjørelser.

På samme måte som de to særlige ordningene i samband med tilsetningen (se omtale ovenfor i pkt. X: uenighet mellom innstillingsorganet og tilsettingsorganet og ordningen med mindretallsklage), er en innvending mot den her omtalte ordning at det kan hevdes at den bidrar til å frata disiplinærorganet noe av dets selvstendighet.

Om hva som eventuelt vil være egnet organ, enten Kirkerådet eller klagenemnda, mener Kirkerådet at en klagenemnd like lite som å være det reelt besluttende tilsettingsorgan, bør være det besluttende disiplinærorgan.

Også her får vi en utfordring knyttet til de tre stillinger (Kirkerådets direktør, assisterende direktør og Bispemøtets generalsekretær) der det er det valgte Kirkeråd som er disiplinærmyndighet.

I utkastene til personalreglementer er ordningene beholdt som i dag, men med den endring at det valgte Kirkerådet behandler de saker som i dag ligger hos departementet. Med samme begrunnelse som ovenfor er det ikke foreslått at ordningen skal gjelde for de tre særskilt nevnte stillinger i den sentralkirkelige administrasjon.

Om *biskopene*, se nedenfor i pkt. XII iii.

iii Klageordning

Som nevnt er hjemmelen for klageadgang på disiplinærvedtak gitt i forvaltningsloven § 28, jf. § 2 annet ledd sammenholdt med § 2 første ledd bokstav d). Dernest er det bestemt i tjenestemannsloven § 19 nr. 1 at hvis ikke annet er bestemt i reglement, er vedkommende departement klageinstans. Annet er ikke bestemt i personalreglementet for prester og for kontoransatte i bispedømmene, jf. begge § 16 nr. 2, så det er departementet klageinstans når bispedømmerådet treffer avgjørelse om disiplinærreaksjon (overfor prester, proster og ansatte i administrasjonen) og tilsvarende når Kirkerådet gjør det samme vedrørende biskoper som ikke er embetsmenn.

I Kirkerådets administrasjon derimot er det i reglementet § 13.1 bestemt at departementet er klageinstans bare der det valgte rådet er disiplinærorgan. Der det er tilsettingsrådet som er disiplinærorgan – altså for alle stillinger unntatt de tre som er nevnt ovenfor (direktør og assisterende direktør i Kirkerådet samt Generalsekretær i Bispemøtet) – er det valgte rådet klageinstans.

Det fremgår klart ovenfor i høringsnotatet at denne ordningen bortfaller som obligatorisk og dernest at Kirkemøtet vil ha myndighet til å bestemme at den allikevel skal videreføres. Begge deler fremgår også av departementet høringsnotat av 2. september 2014 der en slik disiplinærordning særskilt omtales:

Det er noe overraskende at ikke reglementet omtaler *det valgte rådet* som rett instans til å behandle saken, jf. at det er det valgte rådet som behandler de to grupper av saker omtalt i pkt. X. Se der §§ 8.4 og 8.5.

«Når tjenestemannsloven ikke lenger gjelder, vil Kirkemøtet i utgangspunktet stå fritt til å organisere myndighetsutøvelsen» (side 40).

Sett fra arbeidstakersiden er denne ordningen trolig den som oppleves som viktigst å beholde overfor den nye arbeidsgiveren, jf. igjen de hensyn som er omtalt i pkt. V iv 3.

Samme sted som nevnt skrev departementet således at

«Av hensyn til kvaliteten i avgjørelsene og rettssikkerheten til de involverte antar departementet det bør innføres en særskilt klageordning. Skal et klageorgan kunne omgjøre vedtak, går departementet ut fra at omgjøringsmyndigheten må legges til et lovbestemt kirkelig organ.»

Kirkerådet er enig i dette og mener at en klageordning bør videreføres.

Det er på den annen side blitt anført at det vil være et problem med en slik ordning å forene søksmålsfristene i kapittel 17 i arbeidsmiljøloven med en klageordning.⁵⁵ Kirkerådet kan ikke se at dette trenger å bli noe problem. For alle praktiske tilfelle vil eventuelle utfordringer knyttet til utløp av søksmålsfrist før klagen er avgjort, bli løst ved avtale om fristutsettelse etter lovens § 17-4 første ledd siste punktum. Dette må også ha vært departementets vurdering i fjor høst. Kirkerådet antar at det ikke trenger å bli ordningsfestet for eksempel at arbeidsgiver plikter å ta initiativ til slik avtale.

Spørsmålet er hva som er det egnede organet til å ha slik myndighet. Departementet mente det burde være *det samme organ* som var klageorgan for alle – hva enten disiplinærmyndigheten var bispedømmerådet eller Kirkerådet, jf. forslaget om en egen klagenemnd og utkastet til ny § 27 annet ledd bokstav b). Knyttet til prestene skrev departementet at

«Departementet antar videre at det bør etableres felles ordninger for utøvelse av disiplinærmyndighet overfor prester. Reglene om utøvelse av disiplinærmyndigheten bør ha som mål at grunnleggende rettssikkerhetsprinsipper blir ivaretatt. Kirken bør være forbilledlig i sin opptreden i disiplinærsaker, og den kirkelige behandlingen av disiplinærsaker bør holde en slik standard at den ikke lett blir tilsidesatt ved prøving for domstolene» (side 37).

Kirkerådet er enig i dette – og mener dessuten at de samme hensyn vil gjelde overfor alle ansattegrupper i det nye rettssubjektet. Overfor soknets ansatte kan derimot en slik klageordning ikke innføres nå.

Med henvisning igjen til høringsnotatet om klagenemnd legger Kirkerådet til grunn at det blir etablert en egen klagenemnd som Kirkemøtet får stor frihet til å velge saksportefølje for.

Argumentene for at denne nemnda skal ha *alle* slike saker innenfor rettssubjektet er:

- større mulighet enn Kirkerådet til å sikre høy juridisk kvalitet på avgjørelsene (sml. også ovenfor i pkt. IX ii)
- i mindre grad enn der Kirkerådet er klageorgan vil det da bli innført en ordning som bidrar til å styrke Kirkerådets stilling overfor bispedømmerådene
- alle saker av samme art kan samles ett sted⁵⁶

⁵⁵ Se slik i dokumentet inntatt som KR 11.2/15 pkt. 2.

⁵⁶ Men dette kan tilnærmet gjøres også med Kirkerådet som klageorgan. Unntaket er de tre stillingene direktør, assisterende direktør og generalsekretær i Bispemøtet – så lenge det fortsatt skal ligge til det valgte rådet å avgjøre tilsetting og disiplinærreaksjoner for disse.

Argumentet for at Kirkerådet skal ha slike saker⁵⁷ er:

- mindre ressurskrevende for rettssubjektet
- bidrar til økt kompetanse innad i Kirkerådet gjennom den læring og ansvarliggjøring egen saksbehandling gir

Kirkerådets foreløpige vurdering er at Kirkerådet bør være klageinstans – bortsett fra der det valgte rådet selv er disiplinærorgan, altså for direktør og assisterende direktør i Kirkerådet samt for Bispemøtets generalsekretær. I de tilfellene bør klagenemda behandle sakene.

Grunnen til at Kirkerådet her ikke fullt ut følger samme linje som i pkt. X og rett ovenfor i pkt. ii, altså for disse tre stillingene, er at det er *viktigere* å ha en klageordning knyttet til disiplinærvedtak enn ved de ovenfor omtalte prosessuelle ordninger for å løse uenighet. Sistnevnte er ikke klageordninger i regulær forstand.

XII Arbeidsgiveransvar for og enkelte andre spørsmål knyttet til biskopene

i Tilsetting av biskop

Et eget spørsmål er hvorvidt kirkelovens bestemmelse om Kirkerådets tilsettingsmyndighet skal videreføres, jf. ordlyden «Kirkerådet tilsetter biskoper etter forskrifter om framgangsmåten fastsatt av Kirkemøtet». Departementet har foreslått denne bestemmelsen videreført med slik begrunnelse:

«Departementet har ikke funnet det hensiktsmessig ved denne anledningen å foreslå endringer i lovbestemmelsen om bispetilsetting. Forslag om dette aktualiserer en rekke spørsmål vedrørende utøvelse av arbeidsgivermyndighet overfor biskopene. Departementet mener at endringer på dette området best kan forberedes innenfor rammen av Kirkerådets pågående arbeid med kirkeordningen og departementets arbeid med en rammelovgivning for Den norske kirke» (høringsdokument av 3. mars 2015 side 34).

Til dette kommenterte Kirkemøtet i 2015:

«Kirkemøtet mener bestemmelsen i kirkeloven § 25 om at «Kirkerådet tilsetter biskoper etter forskrift om framgangsmåten fastsatt av Kirkemøtet», *bør oppheves*. Kirkemøtet viser til Kirkemøtets behandling av ordning for nominasjon og tilsetting av biskoper i 2007 og 2012. Kirkemøtet gikk i 2007 inn for en ordning for valg av biskoper (sak KM 09/07). I 2012 tok kirkemøtekomiteen til etterretning at en ordning for valg av biskoper ikke kunne realiseres uten særlov «så lenge biskopene fortsatt skal være statstjenestemenn». I forbindelse med at Stortinget vedtok at tilsettingsmyndigheten skulle legges til Kirkerådet, understreket Kirkemøtet at det bør «skje en fullstendig gjennomgang av regelverket for nominasjon og tilsetting av biskoper, der også alternativer for utpeking av biskoper vurderes» (sak KM 10/12). *Kirkemøtet mener at bestemmelsen om at Kirkerådet tilsetter biskoper innebærer at Stortinget innsnevrer Kirkemøtets generelle arbeidsgivermyndighet etter § 24 på et så viktig punkt som tilsetting av Den norske kirkes biskoper»* (vedtak i sak KM 10/15 side 3).

Som kjent trenger det ikke å ligge andre føringer i dagens § 25 enn at det er Kirkerådet som inngår selve arbeidsavtalen⁵⁸ – eventuelt i lys av hvilken kandidat som har vunnet et valg.

⁵⁷ Det vil si de saker der Kirkerådet ikke selv er disiplinærorgan, altså alle saker der bispedømmerrådet er disiplinærorgan samt alle de «interne saker» der et tilsettingsråd og ikke det valgte Kirkerådet er disiplinærorgan, altså alle stillinger unntatt tre.

Hvis Stortinget i 2016 skulle imøtekomme Kirkemøtets anmodning, vil det fra 2017 ikke lenger være fastsatt i lov hvem som skal tilsette biskoper.

Det planlegges å fremme en sak om tilsetting og valg av biskop til Kirkemøtet i 2017. Inntil da – altså i så fall en meget kort tid hvis virksomhetsoverdragelsen etter planen finner sted 1. januar samme år – eller et eventuelt senere tidspunkt for iverksettelse av nye regler, vil det uansett fremgå av dagens *regler om nominasjon m.v. ved tilsetting av biskop* § 6 annet ledd at Kirkerådet har tilsettingsmyndigheten.⁵⁹ Det er derfor ikke nå nødvendig å presisere i *tilsettingsreglementet* hvem som tilsetter biskop.

Kirkerådet skal ikke her gå inn på en nærmere drøftelse og vurdering av de ulike alternativene. Disse vil være at

- dagens ordning videreføres i grove trekk
- et eget tilsettingsråd⁶⁰ overtar Kirkerådets rolle eller
- en ren valgordning innføres, der et organ kun skal kontrollere valgprosessen (dette kan være Kirkerådet, bispedømmerrådet eller Bispemøtet).

Til formelt å inngå en arbeidsavtale, jf. arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd, er det vanskelig å se for seg alternativer til bispedømmerrådet eller (som i dag) Kirkerådet.

ii Arbeidsgiveransvaret for biskopene – herunder preses' rolle

For biskoper som er embetsmenn er Kongen fremdeles disiplinærmyndighet etter Grunnloven og de bestemmelser i tjenestemannsloven som gjelder for embetsmenn. Etter 2017 vil dette bortfalle.

Kirkerådet har i dag ikke andre arbeidsgiverfunksjoner overfor biskopene enn tilsettingsmyndigheten og disiplinærmyndighet, jf. kirkeloven § 25 fjerde ledd og personalreglementet § 15 nr. 1 siste punktum. Om tilsettingsansvaret, se forrige punkt.

Om disiplinærmyndigheten etter 2017, se neste punkt.

Bispemøtets preses leder Bispemøtet, men er ikke overordnet de andre biskopene. Preses har imidlertid fått i oppdrag å følge opp sykemeldte biskoper, uttrykt formelt ved brev fra departementet av 15. januar 2015. Det har også vært en tradisjon for at preses bistår med å koordinere biskopers studiepermisjoner, for å unngå at for mange samtidig er i permisjon. Det formelle ansvaret for å tilstå slik permisjon antas fortsatt å ligge i departementet. Disse funksjonene bør videreføres. I tillegg anbefaler Kirkerådet at preses overtar de arbeidsgiverfunksjoner som i dag ligger i departementet.⁶¹ Formelt er det fortsatt departementet som tilstår ferie,⁶² gir tjenestefri, studiepermisjoner osv.⁶³ Videre

⁵⁸ Også ved en ren valgordning vil det måtte være noen som på vegne av rettssubjektet inngår en arbeidsavtale med den utpekte kandidaten, jf. arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd.

⁵⁹ Disse reglene vil fra 2017 være forankret i en bestemmelse om Kirkemøtet som rettssubjektets øverste myndighet, jf. utkastet til ny § 24 fjerde ledd. Dette nevnes for å presisere at det *ikke* oppstår et rettslig tomrom hvis Stortinget følger anmodningen *uten* at nye regler allerede er på plass fra januar 2017.

⁶⁰ Det har i liten grad vært fremme at dette også kunne tenkes å være vedkommende bispedømmeråd.

⁶¹ Unntatt departementets oppgaver overfor biskoper som er embetsmenn – vedtak om å gi avskjed etter søknad eller ved nådd aldersgrense, vedtak om opphør av suspensjon eller konstitusjon eller ileggelse av ordensstraff, jf. personalreglementet § 15 nr. 1 første punktum.

⁶² Tjenesteordningen § 26.

er det departementet som formelt utøver arbeidsgivers styringsrett overfor biskopene. Men tradisjonelt har departementet vært svært tilbakeholdende med å styre biskopene, og det gjør seg enda mer gjeldende i dag enn før 2012.

Hva særlig gjelder arbeidsgivers styringsrett, vil også denne kunne utøves eller ivaretas av preses. Dette vil preses gjøre *på vegne av Den norske kirke* som arbeidsgiver (ved Kirkemøtet som øverste arbeidsgiver) – i prinsippet på samme måte som biskopen *på vegne av staten* som arbeidsgiver i dag har en slik funksjon overfor prestene, jf. tjenesteordning for biskoper § 2 første ledd.⁶⁴

Dette vil kunne uttrykkes i tjenesteordningen for biskoper, der det i en ny § 2a kan uttrykkes:

Preses er biskopenes nærmeste foresatte og har samme rolle overfor de øvrige biskoper som biskopene har overfor prestene i sine respektive bispedømmer, jf. første ledd.

Det er i dag lite realitet i at departementet utøver arbeidsgivers styringsrett overfor biskopene, og det er neppe aktuelt at dette vil endres med preses i denne rollen. Derfor er antakelig andre del av setningen for vidtfavnende, slik at det heller bør hete:

Preses er biskopenes nærmeste foresatte og ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor disse når ikke annet er bestemt av Kirkemøtet.

Dette siste forbeholdet vil ikke minst kunne knytte seg til disiplinærmyndigheten, men dessuten til forhold av økonomiske karakter. *Bispedømmerådets* ansvar for biskopene er av økonomisk karakter – i form av ansvar for å lønne dem og dekke utgifter til reiser etc. i kraft av de alminnelige budsjettfullmakter. Kirkerådet legger til grunn at dette skal videreføres.

Biskopenes lønn fastsettes i dag av departementet. Kirkemøtet egner seg dårlig til oppgaven som lønnsfastsetter, og Kirkerådet foreslår at *en lønnskomité* på tre medlemmer skal ha en slik funksjon på vegne av Kirkemøtet. Denne kan for eksempel bestå av to medlemmer oppnevnt av og blant Kirkemøtets medlemmer samt preses eller en annen tjenestegjørende biskop oppnevnt av Bispemøtet. Også her er hovedhensynet å sikre biskopenes uavhengighet overfor Kirkerådet. Allikevel bør det her vurderes om Kirkerådets leder eller direktør, eventuelt en annen person oppnevnt av Kirkerådet, bør sitte i en slik komité. Grunnen er Kirkerådets foreslåtte ansvar for økonomiforvaltningen og økonomistyringen etter ny § 25 fjerde ledd i kirkeloven. På den annen side er det Kirkemøtet som skal bestemme hvilke formål og instanser som skal tilgodeses med midler – herunder med hvor mye. Kirkerådets ansvar vil knytte seg til den videre budsjett- og økonomioppfølging.

Paragraf 19 vedrørende bispedømmeinndelingen skal ikke endres, jf. at kirkeloven § 2 om den kirkelige inndeling trolig ikke blir endret.⁶⁵

For øvrig gir det seg selv hvilke endringer som gjøres der tjenesteordningen i dag omtaler Kongen eller departementet. Se eksempelvis § 24, der Kirkemøtet erstatter departementet.

Hva særlig gjelder *preses selv*, må Kirkemøtet nøye seg med å styre gjennom retningslinjer og målsetninger som for de andre biskopene. Særlig vil tjenesteordningen bli et viktig redskap.

⁶³ Se personalreglementet §§ 19 og 20.

⁶⁴ Se rundskriv av 15. januar 2007, der dette forklares nærmere.

⁶⁵ Se tilsvarende for prostier i tjenesteordning for proster § 8.

Som nærmeste foresatte for preses som tilstår ferie og utfører enkelte andre oppgaver av formell karakter, kan Kirkerådet vanskelig se alternativer til Kirkerådet ved dets leder eller direktør. Kirkerådet foreslår at rådets leder får denne funksjonen.

Departementets myndighet etter tjenesteordningen § 17b kan ikke legges til Kirkemøtet, fordi det kan dreie seg om fortløpende enkeltsaker. Noen overstyrende karakter vil slike saker neppe ha, slik at Kirkerådet bør tillegges denne funksjonen, der preses fratrer.

iii Særlig om disiplinærreaksjoner overfor biskopene

Selv om Kirkerådet i dag både er tilsettende myndighet og disiplinærmyndighet overfor de biskoper rådet har tilsatt, må det ses i lys av de manglende alternativer. Etter 2012 var det ikke lenger aktuelt at staten ved Kongen eller gjennom departementet skulle være disiplinærmyndighet. Med henvisning til hva Kirkerådet har lagt til grunn ovenfor i pkt. III og IX er det lite aktuelt at Kirkerådet fortsatt skal være biskopenes disiplinærmyndighet.

Hvis den ovenfor flere ganger omtale klagenemnd blir etablert, er det vanskelig å se for seg noe bedre alternativ enn at denne nemnda blir disiplinærmyndighet for biskopene – herunder for preses. Dette er i tråd med departementets forslag fra i fjor høst.

Kirkerådet legger med andre ord til grunn at det er bedre at biskopene ikke får et klageorgan i slike saker enn at Kirkerådet får myndighet som disiplinærorgan. Hvis klagenemnda er disiplinærmyndighet, fins det ikke noe egnet organ til å være klageorgan, fordi de samme innvendinger gjør seg gjeldende mot at Kirkerådet er klageorgan som at det er disiplinærmyndighet.

iv Biskopenes rolle som arbeidsgiver overfor presteskabet

Som nevnt i pkt. III har Kirkerådet forutsatt av biskopens rolle som leder av preste-tjenesten skal videreføres. Denne rollen har funnet sitt uttrykk i tjenesteordning for biskoper sett i sammenheng med tjenesteordning for proster⁶⁶ og dessuten tjenesteordning for menighetsprester.⁶⁷

Også biskopens rolle i form av *medvirkning ved tilsetting* av prest og prost kan her nevnes. Den fremgår av personalreglementet. Kirkerådet foreslår at dagens bestemmelser videreføres, men det kan vurderes om biskopen også bør delta på intervju – altså i tillegg til å sitte i tilsettingsorganet.

XIII Arbeidsgiveransvar for prester, proster og enkelte spesialprester

I høringsdokumentet av 3. mars 2015 skrev departementet at

«Statens arbeidsgiveransvar for prestene ivaretas under departementets myndighet⁶⁸ i et samvirke mellom bispedømmerådet og biskopen. Bispedømmerådet treffer som budsjettmyndighet alle arbeidsgiverbeslutninger som har budsjettmessige virkninger, med

⁶⁶ Se især tjenesteordning for biskoper §§ 2 første ledd og 14 første ledd og tjenesteordning for proster § 4 første punktum. Se igjen også omtalen i rundskriv av 15. januar 2007.

⁶⁷ Ett blant flere utslag kan her ses i § 14 om biskopens instruksmyndighet for den enkelte stilling som menighetsprest.

⁶⁸ Departementet gir tjenesteordninger, stadfester personalreglement, er rett myndighet etter kirkeloven § 32 om tap av presterettigheter, er klageinstans ved disiplinærreaksjoner og dessuten rett instans ved såkalte mindretallsklager når bispedømmet iverksetter disiplinærreaksjoner osv.

mindre myndigheten ved særskilt bestemmelse er lagt et annet sted. Samtidig ivaretar biskopen arbeidsgivers alminnelige styringsrett, med mindre avgrensede deler av denne myndighet ved særskilt bestemmelse er lagt til andre» (side 31).

Til dette siste hører å nevne at bispedømmerrådet har lønnsansvar og at bispedømmekontoret er rett instans i personal- og HMS-spørsmål samt for fagutvikling (kurs etc.)

På samme måte som med biskopens rolle overfor prestene og prostene forutsetter Kirkerådet at bispedømmerrådet fortsatt skal være tilsettings- og disiplinærorgan for prester og proster og de samme spesialprester som i dag (fengselsprester og – i Oslo – sykehjemsprester). I dag er dette forankret direkte i kirkeloven § 23 sjette ledd (unntatt for spesialprestene) sammenholdt med tjenestemannsloven § 17 nr. 3, jf. personalreglementet for prester § 15 nr. 2. Lovhjemlene vil bortfalle. Ordningen må derfor gis ny hjemmel, og det kan gjøres i personalreglementet for prester.

Kirkemøtet vil overta departementets rolle til å vedta tjenesteordninger og vil dessuten *vedta* personalreglementer, jf. ovenfor.

Den nye *klagenemnda*s foreslåtte myndighet til å overta departementets rolle (som klageinstans) knyttet til tap av presterettigheter (ordinasjonsfullmakt) er allerede omtalt i pkt. IX ii ovenfor.

Se også ovenfor om at *Kirkerådet* kan overta departementets rolle som klageinstans ved disiplinærreaksjoner – samt dessuten som rett instans ved de to typene av mindretallsklage og endelig ved uenighet mellom bispedømmerrådet og tilsettingsrådet ved tilsetting.

Overprøvingsmyndigheten departementet i dag har overfor biskopens beslutning etter tjenesteordning for menighetsprest § 18, kan legges til klagenemnda. Begrunnelsen for ikke å legge myndigheten til Kirkerådet, blir som ovenfor der tilsvarende spørsmål er vurdert.

Departementet rolle knyttet til arbeidsveiledning for menighetsprester etter tjenesteordning for menighetsprest § 16 annet ledd, bør ligge i Bispemøtet.

I tjenesteordning for fengselsprester § 9 kan staten erstattes med Den norske kirke. I § 10 kan departementet erstattes med prostene. Det gir god sammenheng med § 5.

De øvrige steder i tjenesteordningene der det er behov for endringer, blir kommentert i utkastet hvis endringene ikke gir seg selv.

XIV Arbeidsgiveransvar for de ansatte ved bispedømmeadministrasjonene og ved de sentralkirkelig råd

Kirkeloven § 23 sjette og niende ledd lyder slik:

«Bispedømmerrådet tilsetter proster og menighetsprester. Når det er bestemt av Kongen,⁶⁹ tilsetter bispedømmerrådet også andre tjenestemenn.

⁶⁹ Ved kongelig resolusjon av 17. juli 1988 (forskrift 17. juli 1988 nr. 648 om delegering av tilsettingsmyndighet for kirkelige tjenestemenn) er bispedømmerrådet «gitt fullmakt til å tilsette (...) tjenestemenn ved bispedømmekontor».

Det er dette som i dag er hjemmelen for at *bispedømmerrådet* tilsetter stiftsdirektør og øvrig personale ved bispedømmekontoret.

(...)

Bispedømmerådet skal ha en daglig leder av virksomheten»

Lovens 25 tredje ledd lyder slik:

«Kirkerådet skal ha en daglig leder av virksomheten. Daglig leder og øvrig personale tilsettes av rådet. Tilsettingsmyndighet kan delegeres til et tilsettingsråd.»

Det er siste punktum som er grunnlaget for at personalreglement for Kirkerådet § 7 har lagt tilsettingsmyndigheten til et tilsettingsråd – med unntak for de tre stillinger som ovenfor er nevnt.

Med unntak for de to bestemmelsene om daglig leder, foreslår departementet disse bestemmelsene opphevet. Det er nødvendig at Kirkemøtet fastsetter hvem som tilsetter de ulike grupper ansatte. Dette kan hjemles i de to personalreglementene.

Som ovenfor nevnt i pkt. III legger Kirkerådet til grunn at det bare er grunn til å gjøre de endringer som direkte springer ut av at staten ikke lenger er arbeidsgiver.

I sekretariatene til henholdsvis Kirkerådet og bispedømmerådene er det rådene selv som i dag ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor de ansatte – i det daglige gjennom kirkerådsdirektør og stiftsdirektør. Også dette vil bli videreført.

Se igjen pkt. XI iii ovenfor med forslaget om at *klagenemnda* er klageinstans hvis det valgte rådet treffer disiplinæravgjørelse overfor Kirkerådets direktør, assisterende direktør eller Bispemøtets generalsekretær.

I dette vil også ligge at *Kirkerådet* ikke får andre arbeidsgiverfunksjoner overfor bispedømmerådets ansatte enn det som allerede er nevnt i samband med klage på disiplinæravgjørelser, mindretallsklager og indre uenighet mellom bispedømmerådet og innstillingsorganet der.

XV Utkast til kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke

I

§ 1. Virkeområde

Disse bestemmelsene gjelder for tilsetting av prest i Den norske kirke. Med prest menes biskop, prost, menighetsprest samt døveprest, fengselsprest, studentprest og andre spesialprester. Som menighetsprest regnes sokneprest, prostiprest og kapellan.

§ 2. Alminnelige vilkår for tilsetting

Som prest kan tilsettes person som:

- a) er medlem av Den norske kirke og

- b) har rett til å bruke tittelen *candidata/candidatus theologiae* og
- c) innenfor eller utenfor denne graden har fullført praktisk-teologisk utdanning ved, eller godkjent av, et norsk teologisk fakultet og
- d) behersker norsk språk slik det kreves etter lov 11. april 1980 nr. 5 om målbruk i offentlig teneste.

§ 3. Teologiske og kristendomsfaglige mastergrader

Som prest kan også tilsettes person som oppfyller kravene i § 2 bokstavene a), c) og d), som har rett til å bruke tittelen master eller en av de tidligere høyere gradstitler og som av et fakultet med rett til å tildele *cand.theol.*-graden, er vurdert å inneha en kompetanse som i innhold og omfang tilsvarer *cand.theol.*-graden.

§ 4. Evalueringsnemnda

Evalueringsnemnda består av følgende fem medlemmer med personlige varamedlemmer oppnevnt av de respektive instanser:

- ett medlem med varamedlem fra de teologiske fakultetene,
- ett medlem med varamedlem fra de praktisk-teologiske seminarene,
- ett medlem med varamedlem fra den tjenestemannsorganisasjon som organiserer flest prester i Den norske kirke,
- to medlemmer med varamedlemmer blant Kirkemøtets leke medlemmer.

Kirkerådet administrerer oppnevningsprosessen og ser til at instansenes oppnevning gir god kjønnsbalanse.

Oppnevningen skjer for fire år og følger Kirkerådets funksjonsperiode. Evalueringsnemnda konstituerer seg selv og velger selv sin leder. Lederen velges for to år av gangen.

§ 5. Annen tilsvarende kompetanse

Som prest kan også tilsettes person som oppfyller kravene i § 2 bokstavene a), c) og d), og som etter vedtak av Evalueringsnemnda anses å inneha tilsvarende kompetanse som *candidata/candidatus theologiae* på følgende grunnlag:

- 1) minst femårig gradsutdanning på masternivå eller tilsvarende ved et høyere lærested med en innholdsprofil som er, eller som søkeren gjennom praksis har utviklet til å være, relevant for prestedtjenesten og
- 2) som del av eller i tillegg til denne graden har en faglig fordypning som, av et fakultet med rett til å tildele *cand.theol.*-graden, er vurdert som tilstrekkelig opptaksgrunnlag til teologistudier på høyere nivå, minst 80 studiepoeng, eller har dokumentert kunnskaper innen teologiens tradisjonelle hoveddisipliner som tilsvarer dette og

- 3) av Evalueringsnemnda ikke finnes personlig uegnet til prestedtjeneste og
- 4) har fylt 35 år og
- 5) har innehatt graden i minst fem år. Evalueringsnemnda kan i særlige tilfelle gjøre unntak fra dette vilkåret når graden ble oppnådd etter fylte 50 år.

§ 6. Særlige kvalifikasjoner

Som prest kan også tilsettes person som oppfyller kravene i § 2 bokstavene a), c) og d), og som Evalueringsnemnda har truffet vedtak om å gjøre unntak fra § 2 bokstav b) for.

Vilkår for at nemnda kan treffe slikt vedtak er at det foreligger helt særlige grunner fremlagt i søknad fra vedkommende biskop. Vedkommende må ha personlige forutsetninger som gjør at han eller hun utvilsomt er særlig kvalifisert for å utføre prestedtjeneste i Den norske kirke, og det må også foreligge et særlig kirkelig behov for vedkommendes tjeneste.

§ 7. Autoriserte prester

Som prest kan også tilsettes statsborger fra annet EØS-land som er autorisert av Kirkerådet etter forskrift 21. desember 2004 nr. 1832 om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om det europeiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), og som oppfyller kravene her i § 2 bokstavene a) og d).

§ 8. Saksbehandling og klageregler

Evalueringsnemnda er avgjørelsesmyndighet og vurderer søknader etter §§ 5 og 6.

Forvaltningsloven gjelder for nemndas saksbehandling.

Kirkerådets sekretariat er sekretariat for nemnda.

Evalueringsnemndas vedtak kan påklages etter forvaltningslovens bestemmelser for klage på enkeltvedtak.

Ved søknad etter § 5 om tilsvarende kompetanse som cand.theol.-graden, er det søkeren selv som har klagerett. Ved søknad om unntak fra kompetansekrav, jf. § 6, ligger klageretten hos den biskopen som har søkt på vegne av vedkommende person.

Klageorgan er Kirkerådet ved Kirkerådets arbeidsutvalg. Kirkerådets leder er leder av klageorganet.

Som faglig konsultativt medlem uten stemmerett skal i hver enkelt klagesak fungere det medlem eller varamedlem av Evalueringsnemnda valgt etter § 4 første ledd annet strekpunkt som ikke deltok i behandlingen av den aktuelle saken i nemnda.

Regler for Kirkerådets virksomhet gjelder for klageorganet så langt det passer.

Kirkerådet sørger for at Kirkemøtet årlig orienteres om vedtak i eventuelle klagesaker, om vedtak som er truffet etter §§ 5 og 6 samt en orientering om autorisasjoner gitt etter § 7.

Vedtaket skjer under forbehold om at kirkeloven blir endret slik at Kirkemøtet får hjemmel til å treffe vedtaket.

XVI Utkast til personalreglement for prester i Den norske Kirke

I

Del I Generelt

§ 1 Myndighet, Virkeområde og definisjoner

1. Bispedømmerådet tilsetter menighetsprester og proster i Den norske kirke. Med menighetspresten menes sokneprest, prostiprest og kapellan.

Bispedømmerådet tilsetter også enkelte spesialprester i Den norske kirke.

~~Dette reglementet gjelder for menighetsprester i Den norske kirke som tilsettes av bispedømmerådet og omfattes av tjenestemannsloven. Det gjelder også for proster og biskoper i Den norske kirke og så langt det passer for spesialprester som tilsettes av bispedømmerådet og omfattes av tjenestemannsloven.~~

2. Dette reglementet gjelder for biskoper, for menighetsprester og proster som tilsettes av bispedømmerådet og – så langt det passer – for spesialprester som tilsettes av bispedømmerådet.

~~"Tjenestemann" betyr i dette reglementet både embets- og tjenestemann og "stilling" både embets- og tjenestemannsstilling dersom ikke annet er sagt eller klart framgår av den enkelte bestemmelse.~~

§ 2 Unntak fra reglementsbestemmelser

1. Reglene i §§ 3–11 gjelder ikke ved tilsetting av biskop, jf. regler om nominasjon mv. ved tilsetting av biskoper, fastsatt av Kirkemøtet 17. april 2012.

2. Reglene i §§ 6–11 gjelder ikke for tilsetting for kortere tid enn ett år. I disse tilsettingssakene gis innstilling av prosten, og biskopen har tilsettingsmyndighet. For tilsettinger for kortere tid enn seks måneder gjelder heller ikke reglene i §§ 3–5. En forlengelse av et midlertidig tilsettingsforhold som innebærer at tilsettingen samlet sett vil strekke seg over ett år, skal behandles etter reglementets vanlige regler.

Del II Kunngjøring

§ 3 Kunngjøring av stillinger

1. Bispedømmerådet skal sørge for at ledige stillinger kunngjøres offentlig.

2. Kunngjøring skal skje hos NAV (Arbeids- og velferdsetaten). Bispedømmerådet avgjør om stillinger også skal kunngjøres andre steder

§ 4 Kunngjøringers innhold

1. Kunngjøringen skal inneholde en beskrivelse av stillingen, opplysninger om tittel og arbeidsområde, kvalifikasjonskrav, lønnsvilkår, tjenestested, tjenestebolig og boplikt, målform i tjenesten og fra hvilket tidspunkt stillingen er ledig. Det skal opplyses om søknadsfristen, som ikke må være kortere enn tre uker fra kunngjøring hos NAV.

2. Kunngjøringen skal også inneholde opplysninger om stillingen er en heltids- eller deltidstilling og om det er en fast eller midlertidig stilling. Videre skal kunngjøringen nevne hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen. Dersom stillingsinnehaveren plikter å gjennomgå opplæring, skal dette fremgå av kunngjøringen.

§ 5 Vilkårene for fornyet kunngjøring

En stilling kan lyses ut på nytt dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere, og det må forventes at en ny utlysning kan endre dette forholdet. Dersom det i kunngjøringen er stilt kvalifikasjonskrav som går ut over de [kvalifikasjonskravene for tilsetting av prest i Den norske kirkeforskriftsmessige kravene for tilsetting som prest](#), og bispedømmerådet på et vesentlig punkt ønsker å fravike disse, skal også stillingen utlyses på nytt. Det samme gjelder om det har gått uforholdsmessig lang tid siden kunngjøring ble foretatt, eller om forholdene har endret seg vesentlig.

Del III Innstilling, behandling av søknader m.m.

§ 6 Behandling av søknader

1. Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp en alfabetisk liste over søkerne (utvidet søkerliste) som [i samsvar med⁷⁰ forvaltningslovforskriften av 15. desember 2006 § 15](#) skal inneholde [samtlige](#) søkerens navn, alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet, ~~jf. § 15 i forskrift til forvaltningsloven (forvaltningslovforskriften) av 15. desember 2006~~. Listen sendes medlemmene av innstillingsrådet så snart den foreligger. Listen og kopi av søknadene sendes også, gjennom biskopen, til vedkommende menighetsråd.

2. Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste som skal inneholde søkerens navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune. Opplysninger om en søker kan likevel unntas fra offentlighet etter bestemmelsene i offentleglova § 25 annet ledd dersom søkeren selv anmoder om dette. Det skal fremgå av søkerlisten hvor mange søkere det har vært til stillingen og hvilket kjønn disse har. Det skal sendes kopi av søkerlisten til de tjenestemannsorganisasjonene som organiserer prester i bispedømmet.

3. Det skal gjennomføres intervju med de søkerne som synes å være best kvalifisert til stillingen. Biskopen avgjør i samråd med bispedømmerådet hvem som skal intervjues. Medlemmene av innstillingsrådet kan dessuten kreve at det gjennomføres intervju med andre kvalifiserte søkere.

4. Ved intervjuet skal innstillingsrådet og en representant fra vedkommende menighetsråd delta. Ved tilsetting av prost og når stillingen skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), kan menighetsrådene peke ut to representanter som deltar ved intervjuet. Ved tilsetting av spesialprest bør en representant for institusjonen eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å delta på intervjuet.

5. Dersom det under intervjuet kommer fram nye opplysninger av betydning, skal disse nedtegnes og vedlegges saksdokumentene.

⁷⁰ Her søkes det uttrykt at denne forskriften ikke kommer til obligatorisk anvendelse, men at Kirkemøtet bestemmer at den skal gjelde. Hvis dette ikke er klart nok uttrykt, kan det vurderes å skrive at denne bestemmelsen gjelder tilsvarende.

6. Stiftsdirektøren kan velge å ta søknader under behandling selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal samtlige slike søknader tas under behandling.

§ 7 Vurdering av søkerne

1. Organene som er nevnt i §§ 8–10, uttaler seg på grunnlag av opplysninger som er gitt i søknadene, som er fremkommet under intervju og fra oppgitte referanser, og ut fra dokumentert kjennskap til søkerne. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at man unnlater dette.

2. Prioritering av søkerne skal foretas ut fra en helhetsvurdering der det legges vekt på utdanning, praksis, ansiennitet og personlige kvalifikasjoner sett i sammenheng med stillingens særlige arbeidsoppgaver. Behovet for representasjon av begge kjønn i prestekollegiet skal vektlegges. Likeledes skal hensynet til forflytning vektlegges. Kvinner og menn har lik adgang til tilsetning som prest.

§ 8 Uttalelse fra menighetsråd m.m.

1. Menighetsrådet har, etter at det er gjennomført intervju, jf. § 6 nr. 3–5, anledning til innen en av stiftsdirektøren fastsatt frist å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne som rådet ønsker tilsatt. Ved tilsetning av prost og når stillingen skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), skal alle de berørte menighetsrådene gis anledning til å uttale seg. Søkerne nevnes i prioritert rekkefølge. Rådets uttalelse føres inn i møteboken med opplysning om stemmetall for de søkerne rådet har foreslått. Vedtar menighetsrådet ikke å gi noen uttalelse, skal også dette føres inn i møteboken. Rådet sender utskrift av møteboken med søkerliste og søknader til innstillingsrådet.

2. Ved tilsetning av spesialprest skal også institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne, nevnt i prioritert rekkefølge, som ønskes tilsatt.

§ 9 Innstillingsrådet og innstilling

1. Innstillingsrådet består av vedkommende prost, stiftsdirektøren og en representant for tjenestemennene. Prosten er leder av innstillingsrådet. Ved tilsetning av prost fastsetter biskopen hvilken prost som skal sitte i innstillingsrådet.

2. Den [arbeidstakertjenestemanns](#) organisasjonen som organiserer flest prester i bispedømmet, oppnevner ett medlem med personlig varamedlem. Oppnevningen kan skje for fire eller to år. [Tjenestemanns](#) [Arbeidstaker](#) representanten skal ivareta interessene til samtlige søkere. Medlem og varamedlem av bispedømmerådet kan ikke være medlem av innstillingsrådet.

3. Innstillingen avgjøres i møte eller ved at prosten gir skriftlig forslag til innstilling, som så sendes de øvrige medlemmene av innstillingsrådet. Forslaget sendes først til [tjenestemannsarbeidstaker](#) representanten. Denne sender saken videre til det tredje medlemmet av innstillingsrådet. Hvis disse er enige i forslaget, blir dette innstillingen. Dersom et av medlemmene er uenig i prostens forslag til innstilling eller ønsker at innstillingen skal avgjøres i møte, skal det sammenkalles til møte i innstillingsrådet.

4. Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles i prioritert rekkefølge. Den endelige innstillingen tas inn i innstillingsprotokollen, som underskrives av alle. Hvert medlem av rådet har rett til å begrunne sitt standpunkt i protokollen. Den som er innstilt av et mindretall, regnes også som innstilt.

5. ~~Ved spørsmålet om S~~søkernes (partenes) innsyn ~~adgangsrett~~ i en formell innstilling, ~~anvendes~~⁷¹ ~~reguleres av~~ kapittel 5 i ~~forskrift til forvaltningsloven~~ (forvaltningslovforskriften) ~~av 15. desember 2006~~.

Del IV Tilsetting

§ 10 Tilsetting

1. Tilsettinger foretas av bispedømmerrådet i ordinært møte. I særskilte tilfeller kan også bispedømmerrådets tilsetningsvedtak fattes på annen måte. Vedtak om tilsetting bør inneholde flere navn i prioritert rekkefølge. Ved tilsetting av person som ikke er ordinert, må det tas forbehold om ordinasjon.

2. Personer som kun mangler kvalifikasjoner etter ~~Forskrift om kvalifikasjonskrav for tilsetting av menighetsprest~~ Kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke § 2 bokstav c) om praktisk-teologisk utdanning, og som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende, kan tilsettes med forbehold om at dokumentasjon for bestått praktisk-teologisk eksamen fremlegges innen fire måneder etter at det er blitt gjort vedtak om tilsetting.

3. Før bispedømmerrådet treffer vedtak om tilsetting av person som har blitt autorisert til prestedtjeneste i medhold av forskrift 21. desember 2004 nr. 1832 om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), skal biskopen etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende personlig skikket for prestedtjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes ordninger.

4. Dersom bispedømmerrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal bispedømmerrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsrådet. Også et mindretall i bispedømmerrådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillingsrådet likevel ikke vil innstille vedkommende, og bispedømmerrådet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av Kirkerådet~~departementet~~. Bare søkere som er innstilt, eller den som bispedømmerrådet vil tilsette, kan da tilsettes.

5. Dersom det i bispedømmerrådet ikke er enighet om tilsetting, kan hvert medlem kreve saken avgjort av Kirkerådet~~departementet~~. Kravet skal fremsettes og protokollføres i møtet. Det kan gis en kort frist for skriftlig begrunnelse av kravet. Kirkerådet~~Departementet~~ kan da bare velge mellom de søkere som medlemmene av bispedømmerrådet vil tilsette. Ved anke har hvert medlem av bispedømmerrådet rett til å begrunne sitt standpunkt i protokollen. Protokollen skal følge saken.

6. ~~Arbeidstaker~~Tjenestemannsrepresentanten fra den/de ~~arbeidstaker~~tjenestemannsorganisasjonene hvor søkerne er organisert, har møte- og talerett i bispedømmerrådet under behandling av en tilsettingssak.

7. Når tilsettingssak skal behandles av Kirkerådet~~departementet~~ etter denne paragraf, kan Kirkerådet~~departementet~~ på samme måte som bispedømmerrådet, jf. § 5, unnlate å treffe tilsetningsvedtak og i stedet vedta at stillingen skal lyses ut på ny.

⁷¹ Se forrige note.

§ 11 Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

En person som er midlertidig tilsatt ~~tjenestemann, tilsatt~~ etter offentlig kunngjøring og vanlig tilsettingsprosedyre, kan tilsettes fast uten ny kunngjøring og behandling av innstillende myndighet.

§ 12 Melding om tilsetting

1. Ved tilsetting av biskop skal Kirkerådet⁷² gi vedkommende ~~og departementet~~ skriftlig melding om tilsettingsvedtaket.

2. ~~Ved tilsetting av tjenestemenn skal b~~Bispedømmerrådet skal gi vedkommende person skriftlig melding om tilsettingsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende tilsettes med prøvetid, skal underretningen også inneholde en orientering om de særlige bestemmelsene som gjelder under prøvetid. Vedkommende skal innen åtte dager gi melding om hun/han tar imot stillingen.

3. Bispedømmerrådet gir snarest mulig melding til alle søkere ~~til tjenestemannsstilling~~ om hvem som er tilsatt i stillingen. Slik melding om tilsetting skal også gis til bispedømmerrådet i det bispedømmet hvor vedkommende eventuelt skal fratrukket kirkelig stilling.

4. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 14-5–14-8 både for faste og midlertidige tilsettingsforhold.

Del V Beregningsregler, ordensstraff, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

§ 13 Beregning av ansiennitetstjenestetiden

Ved beregning av ansettelsestidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 og i andre sammenhenger der ansettelsestidens lengde har relevans, tjenestetid etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10 medregnes all sammenhengende tjeneste i Den norske kirke.⁷³ ~~virksomheten, jf. § 1 i dette reglementet.~~

§ 14 Ordensstraff

Ordensstraffer etter tjenestemannsloven § 14 slettes etter fem år.⁷⁴

§ 15 Vedtaksorgan i saker om ~~ordensstraff~~, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

1. ~~Departementet treffer vedtak om å gi embetsmann avskjed etter søknad eller ved nådd aldersgrense, vedtar opphør av suspensjon eller konstitusjon eller ilegger ordensstraff. Den norske kirkes klagenemnd Kirkerådet~~ treffer vedtak om å gi biskop som er tjenestemann ~~ordensstraff~~, suspensjon, oppsigelse eller avskjed av biskop.

⁷² Eller den annen instans som etter de særlige regler som planlegges gitt, skal utpeke biskop etter en ren valgordning eller som etter en nærmere vurdering skal tilsette, jf. ovenfor i pkt. XII i.

⁷³ Altså det nye rettssubjektet Den norske kirke, men også statlig tjeneste før virksomhetsoverdragelsen, jf. Rt. 1978 side 160. Hvis det skjer en koordinering med bestemmelsene i soknet, bør all tjeneste i trossamfunnet Den norske kirke telle, altså hvis dette ordningsfastsettes også i soknet.

⁷⁴ Denne bestemmelsen beholder formodentlig sin relevans for ilagte ordensstraffer fra før virksomhetsoverdragelsen og frem til ordensstraffene er slettet. Alternativet er at alle slike slettes i og med virksomhetsoverdragelsen. Som nevnt ovenfor i pkt. V iv 2 er det ikke aktuelt å videreføre ordningen.

2. Bispedømmerådet treffer vedtak om at ~~menighetsprest, prost eller spesialprest tjenestemann~~ som er tilsatt av rådet, skal sies opp, ~~legges ordensstraff,~~ suspenderes eller gis avskjed.

3. Dersom saken krever særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon ~~eller overføring til annen tjeneste~~ etter ~~arbeidsmiljøloven § 15-13~~ ~~tjenestemannsloven § 16~~ for ~~menighetsprest, tjenestemann eller prost eller spesialprest som er tilsatt av rådet, som er embetsmann~~ også treffes av biskopen i samråd med bispedømmerådets leder, ~~se nærmere tjenestemannsloven § 17 nr. 4. På samme vilkår kan preses treffe vedtak om suspensjon av biskop.~~

§ 16 Saksbehandlingsregler, klage

1. Dersom det i bispedømmerådet ~~eller Kirkerådet~~ ikke er flertall for oppsigelse, ~~eller~~ avskjed ~~eller ordensstraff~~, kan hvert medlem av mindretallet kreve saken avgjort av ~~Kirkerådet, departementet. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjærpet.~~

2. Vedtak om ~~ordensstraff~~, oppsigelse, suspensjon eller avskjed ~~etter § 15 nr. 2 og nr. 3 første punktum~~ kan påklages ~~til Kirkerådet~~ i samsvar med ~~reglene i tjenestemannsloven § 19 og forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak.~~⁷⁵ Klagen fremsettes skriftlig for vedtaksorganet. ~~Overfor vedtak etter § 15 nr. 3 første punktum fremsettes klagen skriftlig for vedkommende biskop.~~

Del VI Andre bestemmelser

§ 17 Arbeidstid mv.

1. Alle ~~arbeidstakere~~ ~~embets- og tjenestemenn~~ plikter å overholde den arbeidstid som til enhver tid er bestemt for dem.

2. Enhver leder er forpliktet til å føre kontroll med at de underordnede overholder den fastsatte arbeidstid og at denne utnyttes effektivt. Lederen plikter videre å følge opp og ha oversikt over underordnedes ferie-, fridager etter fridagsavtalen og sykefravær.

§ 18 Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner kan gis i samsvar med hovedtariffavtalens fellesbestemmelser. Prosten avgjør søknader fra menighetsprest i prostiet. Biskopen avgjør søknader fra prost i bispedømmet. ~~Preses~~ ~~Departementet~~ avgjør søknader fra biskop. ~~Kirkerådets leder avgjør søknad fra preses.~~⁷⁶

§ 19 Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling m.v.

1. Biskopen kan, så langt tjenesten tillater det, gi tjenestefri med eller uten lønn i inntil ~~to~~ 2 år for den som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i Den norske kirkes tjeneste. ~~Preses~~ ~~Departementet~~ kan på samme vilkår gi biskopen tjenestefri, ~~og tilsvarende Kirkerådets leder for preses~~. Ved tjenestefri med lønn forutsettes det at utføring av annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene ~~gitt av Kirkemøtet eller den Kirkemøtet har bemyndiget til å gi slike bestemmelser.~~⁷⁷ ~~i statens Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs m.v.~~

⁷⁵ Altså fordi Kirkemøtet bestemmer det slik.

⁷⁶ Eller direktør, jf. ovenfor i pkt. XII ii. Se også tilfellene nedenfor.

⁷⁷ Det er mulig dette skal avtales i egen særavtale.

2. Biskopen kan i særskilte tilfeller gi tjenestefri i inntil ett år for å overta annen stilling. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges.

§ 20 Ferie m.v.

Regler om feriefastsettelse og tiden for ferie er regulert i ferieloven, se særlig denne lovs §§ 6 og 7. Bestemmelser om fridager er regulert i fridagsavtalen. Prosten sørger for at det blir satt opp ferielister for prostiet i så god tid som mulig og tilstår prestene ferie. Biskopen tilstår prostene ferie. Biskopen meddeles ferie av preses og preses av Kirkerådets leder .departementet.

§ 21 Attest

Den arbeidstakerEmbets–eller tjenestemann som fratrer sin stilling etter oppsigelse eller avskjed, eller som ber om det, har rett til å få skriftlig attest, jf. arbeidsmiljøloven § 15-15.

Attesten skal inneholde arbeidstakerentjenestemannens navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt, og dato for tiltredelse i og eventuell⁷⁸ fratredelse fra stillingen(e). I tillegg skal det gis opplysninger om hvilke arbeidsområder tjenestemannen har hatt. Attesten kan videre gi en vurdering av arbeidstakerentjenestemannen og utførelsen av arbeidet dersom dette ønskes av vedkommendetjenestemannen selv.

§ 22 Ikrafttredelse og revisjon

Dette reglement er stadfestet av Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet 19. juni 2012 og trer i kraft 1. juli 2012.

Hver av partene i virksomheten og stadfestelsesmyndigheten kan når som helst kreve at reglementet tas opp til revisjon, jf. tjenestemannsloven § 23 nr. 3.

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer.

II

Vedtaket skjer under forbehold om at kirkeloven blir endret slik at Kirkemøtet får hjemmel til å treffe vedtaket.

XVII Utkast til personalreglement for arbeidstakere tjenestemenn ved bispedømmekontorene

Del I Generelt

§ 1 Myndighet og Virkeområde

Bispedømmerådet tilsetter personell Dette reglementet gjelder for tjenestemenn ved bispedømmekontoret, som tilsettes av bispedømmerådet og omfattes av tjenestemannsloven.

Dette reglementet gjelder for arbeidstakere ved bispekontorene.

§ 2 Unntak fra reglementsbestemmelsene

⁷⁸ Ordet «eventuell» synes her ikke å gi mening da det er forutsatt at vedkommende har sluttet og loven bestemmer at attesten «skal inneholde opplysninger om (...) arbeidsforholdets varighet.»

Reglene i §§ 6–11 gjelder ikke for tilsetninger for kortere tid enn ett år. I disse tilsettingssakene gis innstilling av stillingens nærmeste overordnede. Stiftsdirektøren, eller den direktøren gir fullmakt, har tilsettingsmyndighet. For tilsetninger for kortere tid enn seks måneder gjelder heller ikke reglene i §§ 3–5. En tilsetting/forlengelse av et tilsetningsforhold som vil strekke seg utover ett år, skal behandles etter reglementets vanlige regler.

Del II Kunngjøring

§ 3 Kunngjøring av stillinger

1. Bispedømmerrådet sørger for at ledige stillinger kunngjøres offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse.
2. Stiftsdirektøren, eller den direktøren gir fullmakt, kan bestemme at stillinger som førstefullmektig, sekretær, konsulent og førstekonsulent bare skal kunngjøres internt. Bestemmelsen kan fattes generelt for en periode, eller i den enkelte tilsettingssak. Slik bestemmelse forutsetter tilslutning fra arbeidstaker~~tjenestemanns~~representanten i innstillingsrådet.
3. Stillinger som kunngjøres offentlig, skal også kunngjøres internt. Fraværende arbeidstaker~~tjenestemenn~~ bør, som hovedregel, underrettes om ledige stillinger.
4. Kunngjøringen skal skje hos NAV (Arbeids- og velferdsetaten). Bispedømmerrådet avgjør om stillingen også skal kunngjøres andre steder.

§ 4 Kunngjøringers innhold

1. Kunngjøringen skal inneholde en beskrivelse av stillingen, opplysninger om tittel og arbeidsområde, kvalifikasjonskrav (herunder krav om medlemskap i Den norske kirke), lønnsvilkår, tjenestested, om vedkommende må beherske begge målformer og fra hvilket tidspunkt stillingen er ledig. Det skal opplyses om søknadsfristen som ikke må være kortere enn tre uker fra kunngjøring hos NAV.
2. Kunngjøringen skal også inneholde opplysninger om stillingen er en heltids- eller deltidstilling og om det er en fast eller midlertidig stilling. Dersom en lavere stilling kan forventes å bli ledig ved at den utlyste stillingen besettes av en intern søker, og det er aktuelt å besette denne stillingen samtidig, skal dette opplyses i kunngjøringen, slik at det er anledning til å inkludere denne stillingen i søknaden.
3. Kunngjøringen skal nevne hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen m.m.
4. Dersom stillingsinnehaveren plikter å gjennomgå opplæring, eventuelt at stillingen medfører pliktjeneste, skal dette fremgå av kunngjøringen.

§ 5 Vilkårene for fornyet kunngjøring

1. Bispedømmerrådet eller den det gir fullmakt kan beslutte at en stilling skal lyses ut på nytt dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere og det må forventes at en ny utlysning kan endre på dette forholdet.

2. Dersom bispedømmerådet på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen, skal også stillingen utlyses på nytt.
3. Dersom det har gått uforholdsmessig lang tid siden kunngjøringen ble foretatt, eller om forholdene har endret seg vesentlig skal også stillingen utlyses på nytt.

Del III Innstilling, behandling av søknader m.m.

§ 6 Behandling av søknader

1. Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp en liste over søkerne (utvidet søkerliste) som i samsvar med forvaltningslovforskriften av 15. desember 2006 § 15 skal inneholde søkerens navn, alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis både i offentlig og privat virksomhet., ~~jf. § 15 i forvaltningsforskriften, gitt ved kgl.res. av 15. desember 2006.~~
2. Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste som skal inneholde søkerens navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune, jf. offentleglova § 25 annet ledd. Opplysninger om en søker kan likevel unntas fra offentlighet dersom søkeren selv anmoder om dette. Det skal fremgå av søkerlisten hvor mange søkere det har vært til stillingen, og hvilket kjønn disse har.
3. De søkerne som etter administrasjonens vurdering synes å være best kvalifisert, skal innkalles til konferanse/intervju. Medlemmene i innstillingsrådet og bispedømmerådet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Det vurderes konkret om man skal innkalle søkere som er kjent fra før.
4. Ved konferansen/intervjuet skal medlemmene av innstillingsrådet delta. Leder for personalseksjonen/kontoret kan også delta.
5. Kommer det under intervjuet frem nye opplysninger av betydning, skal disse nedtegnes og vedlegges saksdokumentene.
6. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at man unnlater dette.
7. Administrasjonen kan velge å ta søknader under behandling selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal samtlige slike søknader tas i betraktning.
8. Prioritering av søkere skjer i tråd med kvalifikasjonsprinsippet, dvs. en samlet vurdering av utdanning og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig skikkethet for stillingen.
9. Eventuell uttalelse fra en tjenestemannsorganisasjon anses som dokument i tilsetningsaken.

§ 7 Innstilling

1. Innstillingsrådet består av to representanter for administrasjonen og en arbeidstakertjenestemannsrepresentant. Stiftsdirektøren, eller den direktøren gir fullmakt, leder innstillingsrådet. Ved tilsetting av stiftsdirektør utpeker bispedømmerrådet hvem som skal lede innstillingsrådet. Vedkommende kan ikke være medlem av bispedømmerrådet.
2. Stedfortredere for administrasjonens representanter er de personer som normalt fungerer i deres stillinger.
3. Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning, ~~jf. tjml. § 4 nr. 4.~~

§ 8 Innsynsrett

Ved spørsmålet om sSøkernes (partenes) innsynsadgangrett i en formell innstilling, anvendes reguleres av forvaltningslovforskriften kapittel 5.

§ 9 Oppnevning til innstillingsrådet av arbeidstakertjenestemannsrepresentant med vararepresentant

1. De organisasjoner som er representert på bispedømmekontoret, oppnevner i fellesskap en representant med vararepresentant til innstillingsrådet.
ArbeidstakerTjenestemannsrepresentantene oppnevnes for en periode på to år om gangen. ArbeidstakerTjenestemannsrepresentantene representere ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.
2. Dersom organisasjonene ikke blir enige etter reglene i punkt 1, foregår oppnevningen etter følgende regler:

Den arbeidstakertjenestemannsorganisasjon som organiserer arbeidstakertjenestemenn i vedkommende arbeidstakertjenestemannsgruppe, og som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning ellers⁷⁹ har er forhandlingsrettberettiget, oppnevner representant for arbeidstakertjenestemennene med personlig vararepresentant. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende arbeidstakertjenestemannsgruppe, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanten med vararepresentant. Kontorpersonale (sentralbordpersonale/kontorsekretær/arkivpersonale) utgjør en arbeidstakertjenestemannsgruppe. Saksbehandlere, rådgivere og ledere utgjør en annen arbeidstakertjenestemannsgruppe.

3. Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes etter reglene i punkt 2, oppnevnes arbeidstakertjenestemannsrepresentant med vararepresentant etter følgende regler:
 - a) For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter reglene nedenfor, må den ha som medlemmer minst 25 % av de organiserte arbeidstakertjenestemennene i arbeidstakertjenestemannsgruppen.
 - b) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.

⁷⁹ Jf. ovenfor i pkt. VII om at det ikke lenger er forhandlingsrett her.

- c) Dersom to eller flere arbeidstakertjenestemannsorganisasjoner organiserer arbeidstakertjenestemenn i vedkommende arbeidstakertjenestemannsgruppe, skal den organisasjon som har størst medlemstall innen gruppen, oppnevne en representant, og den organisasjon som organiserer nest flest innen gruppen, skal oppnevne en vararepresentant.

Del IV Tilsetting

§ 10 Tilsetting

1. Tilsettinger foretas av bispedømmerrådet i ordinært møte. I særskilte tilfeller kan også bispedømmerrådets tilsetningsvedtak fattes på annen måte. Vedtak om tilsetting bør inneholde navn i prioritert rekkefølge. Ved tilsetting i stilling som krever ordinasjon, må det tas forbehold om ordinasjon ved tilsetting av person som ikke er ordinert. Ved tilsetting av person som er i embete,⁸⁰ må det tas forbehold om at vedkommende søker avskjed.
2. Dersom bispedømmerrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal bispedømmerrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsrådet. Også et mindretall i bispedømmerrådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillingsrådet likevel ikke vil innstille vedkommende, og bispedømmerrådet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av Kirkerådetdepartementet. Bare søkere som er innstilt, eller den som bispedømmerrådet vil tilsette, kan da tilsettes.
3. Dersom det i bispedømmerrådet ikke er enighet om tilsetting, kan hvert medlem kreve saken avgjort av Kirkerådetdepartementet. Kravet skal fremsettes og protokollføres i møtet. Det kan gis en kort frist for skriftlig begrunnelse av kravet. KirkerådetDepartementet kan da bare velge mellom de søkere som medlemmene av bispedømmerrådet vil tilsette. Ved anke har hvert medlem av bispedømmerrådet rett til å begrunne sitt standpunkt i protokollen. Protokollen skal følge saken.
4. ArbeidstakerTjenestemannsrepresentanten fra den/de arbeidstakertjenestemannsorganisasjoner hvor søkerne er organisert, har møte- og talerett i bispedømmerrådet under behandling av en tilsettingssak. Representanten har under taushetsplikt rett til innsyn i sakens dokumenter.
5. Når tilsettingssak skal behandles av Kirkerådetdepartementet etter denne paragraf, kan Kirkerådetdepartementet på samme måte som bispedømmerrådet, jf. § 5, unnlate å treffe tilsetningsvedtak og i stedet vedta at stillingen skal lyses ut på ny.

§ 11 Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

En arbeidstakertjenestemanns som er midlertidig tilsatt etter offentlig kunngjøring og vanlig tilsetningsprosedyre, kan tilsettes fast uten ny kunngjøring og behandling av innstillende myndighet.

§ 12 Melding om tilsetting

1. ~~Ved tilsetting av tjenestemenn skal b~~ bispedømmerrådet skal gi vedkommende person skriftlig melding om tilsetningsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende

⁸⁰ Altså andre enn geistlige sådanne, da de ikke lenger vil finnes etter virksomhetsoverdragelsen.

tilsettes med prøvetid, skal underretningen også inneholde en orientering om de særlige bestemmelsene som gjelder under prøvetid. Underretningen skal bekreftes skriftlig.

2. Bispedømmerådet gir snarest mulig melding til alle søkere til stillingen om hvem som er tilsatt.
3. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8 både for faste og midlertidige tilsetningsforhold.

Del V Beregningsregler, ordensstraff, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

§ 13 Beregning av ansiennitetstjenestetiden

Ved beregning av ansettelsestidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 og i andre sammenhenger der ansettelsestiden har relevans, tjenestetiden etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10 medregnes all sammenhengende tjeneste i Den norske kirke ved alle bispedømmekontorene.⁸¹

§ 14 Ordensstraff

Ordensstraffer etter tjenestemannsloven § 14 slettes etter tre år.⁸²

§ 15 Vedtaksorgan i saker om ~~ordensstraff~~, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

1. Vedtak om at arbeidstaker skal sies opp, legges ordensstraff, suspenderes eller gis avskjed, treffes av bispedømmerådet. Bestemmelsen i § 10 nr. 4 gjelder tilsvarende.
2. Dersom saken trenger særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste etter arbeidsmiljøloven § 15-13 tjenestemannsloven § 16 for tjenestemann også treffes av stiftsdirektøren i samråd med biskopen og bispedømmerådets leder, se nærmere tjenestemannsloven § 17 nr. 4.

§ 16 Saksbehandlingsregler, klage

1. Dersom det i bispedømmerådet ikke er flertall for oppsigelse, eller avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve saken avgjort av Kirkerådet departementet. Det samme gjelder hvor det mindretall ønsker en ilagt ordensstraff endret.
2. Vedtak om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages til Kirkerådet i samsvar med reglene i tjenestemannsloven § 19 og forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak. Klagen fremsettes skriftlig for bispedømmerådet.

Del VI Andre bestemmelser

§ 17 Arbeidstid mv.

⁸¹ Se noten til § 13 i personalreglement for prester. Dette betyr altså som nå tjeneste ved alle bispedømmekontorene, men dessuten i prestetjeneste samt eventuell tjeneste i de sentralkirkelige råd.

⁸² Se note til § 14 i personalreglementet for prester.

1. Alle ~~arbeidstakeretjenestemenn~~ plikter å overholde den arbeidstid som til enhver tid er bestemt for dem. Registrering av fremmøte skjer etter regler fastsatt i egen avtale.
2. Enhver leder er forpliktet til å føre kontroll med at de underordnede overholder den fastsatte arbeidstid og at denne utnyttes effektivt. Lederen plikter videre å følge opp og ha oversikt over underordnedes ferie-, og avspaseringsdager og sykefravær.

§ 18 Velferdspermisjoner

Stiftsdirektøren, eller den vedkommende gir fullmakt, kan gi velferdspermisjoner i samsvar med hovedtariffavtalens fellesbestemmelser. Bispedømmerådet avgjør søknad om velferdspermisjon fra stiftsdirektøren.

§ 19 Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling mv.

1. Tjenestefri bør, så langt tjenesten tillater det, gis den som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i Den norske kirkes tjeneste. Ved tjenestefri med lønn forutsettes det at annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene i statens Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs mv.
2. Tjenestefri for å overta en annen ~~statsstilling~~ i Den norske kirke av andre grunner enn nevnt i nr. 1, kan gis i inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges. Tilsvarende tjenestefri kan gis ved overtakelse av stilling utenfor Den norske kirkestaten, såfremt arbeidet har faglig tilknytning til det arbeidsområdet vedkommende får permisjon fra.

§ 20 Ferielister

1. Regler om feriefastsettelse og tiden for ferie er regulert i ferieloven, se særlig denne lovs §§ 6 og 7.
2. Administrasjonen sørger for at det blir satt opp ferielister i så god tid som mulig. Det skal sørges for forsvarlig bemanning til enhver tid. Ferielistene skal godkjennes av stiftsdirektøren eller den direktøren gir fullmakt. Tilsvarende gjelder ved senere endringer.

§ 21 Attest

1. ~~ArbeidstakerTjenestemann~~ som fratrer sin stilling etter oppsigelse eller avskjed, eller som ber om det, har rett til å få skriftlig attest, jf. arbeidsmiljøloven § 15-15.
2. Attesten skal inneholde ~~tjenestemannens-arbeidstakerens~~ navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt, og dato for tiltredelse i og eventuell⁸³ fratredelse fra stillingen(e). I tillegg skal det gis opplysninger om hvilke arbeidsområder ~~arbeidstakerentjenestemannen~~ har hatt.
3. Attesten kan videre gi en vurdering av ~~arbeidstakerentjenestemannen~~ og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av ~~arbeidstakerentjenestemannen~~ selv.

⁸³ Se ovenfor om tilsvarende formulering i personalreglement for prester.

§ 22 Ikrafttredelse ~~og revisjon~~

~~Dette reglement er stadfestet av Fornyings- og administrasjonsdepartementet 4. april 2008 og trer i kraft 1. juni 2008 etter beslutning av Kultur- og kirkedepartementet. Tilsetting i stillinger der kunngjøring har skjedd før 1. juni 2008, skjer etter reglene i forskrift 17. juni 1988 nr 3373 om tilsetting av tjenestemenn ved bispedømmekontor.~~

~~Partene og stadfestelsesmyndigheten kan når som helst kreve at reglementet tas opp til revisjon, jf. tjml. § 23 nr. 3.~~

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer.

II

Vedtaket skjer under forbehold om at kirkeloven blir endret slik at Kirkemøtet får hjemmel til å treffe vedtaket.

XVIII Utkast til personalreglement for Kirkerådet

I

Del I Generelt

§ 1 Virkeområde

1.1. Dette reglement gjelder for alle ansatte i Kirkerådet og i Bispemøtets sekretariat.

Bispemøtets sekretariat er i dette reglement definert som en avdeling i Kirkerådet.

1.2. Reglene i reglementets §§ 2 til 9 gjelder ikke for tilsetninger eller fungering i høyere stillinger som antas ikke å ville vare utover seks måneder.

~~Tilsettingsmyndigheten tillegges direktøren ved tilsetninger av kortere varighet enn seks måneder og ved midlertidige ansettelser der lønns- og arbeidsvilkår blir fastsatt i særskilt kontrakt, i tilfeller som faller inn under —Tjml §§ 6.1 og 6.2 c) og d).~~

Del II Kunngjøring

§ 2 Kunngjøring av stillinger

2.1. Ved ledighet i, eller ved oppretting av stilling skal stillingsinnhold, og krav til stillingsinnehaver vurderes.

2.2. Hovedregelen er at ledige stillinger skal kunngjøres offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse.

2.3. Direktøren eller den direktøren gir fullmakt, kan etter drøfting med ~~arbeidstaker~~tjenestemannsrepresentantene i tilsettingsrådet bestemme hvilke stillinger som kun skal kunngjøres internt. Direktør, assisterende direktør, avdelingsledere, seksjonsledere og Bispemøtets generalsekretær skal alltid besettes etter ~~ekstern~~

~~utlysning~~ offentlig kunngjøring.

2.4. Stillinger som kunngjøres offentlig skal også kunngjøres internt. Fraværende ~~arbeidstakeretjenestemenn~~ bør som hovedregel, underrettes om ledige stillinger.

2.5. Ledige stillinger skal meldes til Arbeids- og velferdsetaten. Det vurderes fra stilling til stilling hvilke medier som skal brukes i tillegg.

§ 3 Kunngjøringens innhold

3.1. Kunngjøringen må ikke utformes slik at søkerkretsen blir begrenset mer enn nødvendig.

3.2. Der ~~stillings~~tjenesteforholdene tillater det, bør stillingen kunngjøres alternativt ~~som~~for heltids- eller deltidstilsetting.

3.3. Kunngjøringen skal inneholde

- Stillings tittel, stillingsstørrelse og lønnsvilkår.
- Om stillingen er fast eller midlertidig.
- Krav og ønsker knyttet til kompetanse og erfaring.
- Beskrivelse av stillingen og det aktuelle arbeidsområde.
- Arbeidssted (for tiden).
- Krav om medlemskap i Den norske kirke.
- Når stillingen er ledig fra.
- Kontaktperson for stillingen.
- Søknadsfristen skal ikke være kortere enn to uker fra kunngjøringsdato.

§ 4 Vilkår for fornyet kunngjøring

4.1. En stilling skal lyses ut på nytt dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere, og det må forventes at en ny utlysning kan endre dette forholdet.

4.2. Dersom tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen, skal også stillingen utlyses på nytt.

4.3. Det samme gjelder om det har gått uforholdsmessig lang tid siden kunngjøring ble foretatt eller om forholdene har endret seg vesentlig.

Del III, Innstilling, behandling av søknader med mer

§ 5 Behandling av søknader og vurdering av søkere

5.1. Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp en liste over søkere i ~~henhold til Forskrift til Fvl samsvar med forvaltningslovforskriften av 15. desember 2006~~ § 15. Umiddelbart etter at søkerlisten er satt opp, sendes den til innstillende myndighet og tilsettingsrådets medlemmer.

5.2. Det skal settes opp offentlig søkerliste i henhold til kravene i ~~Offentleglova~~ § 25.

5.3. De søkere som etter administrasjonens vurdering synes å være best kvalifisert, skal

innkalles til intervju. Er det blant de kvalifiserte søkerne funksjonshemmede/yrkeshemmede, skal minst én av disse innkalles til intervju.

Medlemmene i tilsetningsrådet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Det vurderes konkret om man skal innkalle søkere som er kjent fra før.

- 5.4. Ved intervju skal innstillende myndighet og en representant for de ansatte delta. Intervjugruppen kan suppleres med personer med særskilt kunnskap om stillingens Arbeids- og ansvarsområde.

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær skal leder eller annet medlem av henholdsvis Mellomkirkelig råd og Samisk kirkeråd delta. Ved intervju av søkere til stillingen som generalsekretær for Bispemøtet skal medlemmer av Bispemøtets arbeidsutvalg samt en representant for de ansatte delta.

Avdelingsleder i Avdeling for **A**administrasjon eller den avdelingsleder gir fullmakt kan tiltre intervjugruppen.

- 5.5. Nye opplysninger av betydning som kommer fram under intervjuer med søkere, skal nedtegnes og vedlegges saksdokumentene.
- 5.6. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at man utelater dette.
- 5.7. Administrasjonen kan velge å ta søknader under behandling selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal samtlige slike søknader tas i betraktning.

§ 6 Innstilling

Ved tilsetting av direktør avgir Kirkerådets **valgte** leder forslag til tilsetting til det valgte Kirkerådet.

Ved tilsetting av assisterende direktør innstiller Kirkerådets direktør til det valgte Kirkerådet.

Ved tilsetting av avdelingsledere avgir direktøren forslag til tilsetting.

Ved tilsetting av generalsekretær for Bispemøtet avgir preses forslag til tilsetting til det valgte Kirkerådet.

Ved tilsetting i øvrige stillinger innstiller nærmeste foresatte. Hvis nærmeste foresatte er medlem av tilsettingsorganet avgir vedkommende i stedet forslag om tilsetting.

Innstillingen bør om mulig angi tre kandidater i prioritert rekkefølge som anses kvalifisert for stillingen.

Ved tilsetting av generalsekretær for Mellomkirkelig Råd eller Samisk kirkeråd sendes direktørens forslag til tilsetting til uttalelse i arbeidsutvalgene til henholdsvis Mellomkirkelig råd eller Samisk kirkeråd. Uttalelsen følger saken til tilsetningsrådet.

Ved spørsmålet om søkerens (partenes) innsyns adgang i en formell innstilling, anvendes forvaltningslovforskriften kapittel 5.

Del IV Tilsetting

§ 7 Tilsettingsorganet

7.1. Det valgte Kirkeråd tilsetter direktør, assisterende direktør og Bispemøtets generalsekretær.

7.2. Øvrige arbeidstakeretjenestemenn tilsettes av et tilsettingsråd.

7.3. Når det valgte Kirkerådet behandler tilsettingssaker, skal det tiltres av to representanter for arbeidstakeretjenestemanns organisasjonene som normalt tilhører stillingsgruppen for ledere.

7.4. Tilsettingsrådets sammensetning – arbeidergiversiden

Tilsettingsrådet ledes av direktøren. I tillegg oppnevner arbeidsgiver to representanter. Fra arbeidsgiversiden deltar assisterende direktør og avdelingsleder i Avdeling for administrasjon.

7.5. Tilsettingsrådets sammensetning – arbeidstakersiden.

Tilsettingsrådet har to representanter for de ansatte.

Personalet er inndelt i følgende stillingsgrupper i henhold til Lokal lønnspolitikk for Kirkerådet:

- ledere
- fagstillinger og seniorfagstillinger
- kontorstillinger

Den forhandlingsberettigede arbeidstakeretjenestemanns organisasjon som organiserer arbeidstakere innen vedkommende arbeidstakeretjenestemanns gruppe oppnevner to medlemmer med personlige varamedlemmer. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende arbeidstakeretjenestemanns gruppe, oppnevner organisasjonene i fellesskap to medlemmer med personlige varamedlemmer.

Arbeidstakeretjenestemanns representantene representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.

7.6. Arbeidstakeretjenestemanns representantene oppnevnes for to år om gangen. Funksjonstiden settes slik at den ikke løper ut samtidig for alle arbeidstakeretjenestemanns representantene i samme arbeidstakeretjenestemanns gruppe. Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes, oppnevnes to arbeidstakeretjenestemanns representanter med vararepresentanter etter følgende regler:

- a) For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter reglene 7.6 b) og 7.6 c) nedenfor, må den ha som medlemmer minst 25 % av de organiserte arbeidstakeretjenestemannene i vedkommende arbeidstakeretjenestemanns gruppen.
- b) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
- c) Dersom to eller flere arbeidstakeretjenestemanns organisasjoner organiserer arbeidstakeretjenestemann i vedkommende arbeidstakeretjenestemanns gruppe, skal de to

organisasjonene som har størst medlemstall innen gruppen, oppnevne hver sin representant med vararepresentant.

§ 8 Saksbehandlingsregler

- 8.1. Tilsettingssaker behandles normalt ved at den sendes på rundgang mellom medlemmene.
- 8.2. Dersom det viser seg at det er uenighet mellom medlemmene eller noen krever det, skal det avholdes møte.
- 8.3. Deltagelse i tilsettingsrådet er en tjenesteplikt. Medlemmene i tilsettingsrådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Unnlater likevel enkelte av tilsettingsrådets medlemmer å delta i behandlingen av en sak eller underskrive møteprotokollen, er tilsettingsrådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.
- 8.4. Hvis tilsettingsrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt⁸⁴ selv etter at innstillingsorganet er spurt på ny, kan ikke tilsettingsrådet ~~organet~~ avgjøre saken selv. Tilsettingen skjer da i det valgte Kirkeråd, ~~jf Tjml § 4 nr. 5~~.
- 8.5. Dersom det i tilsettingsrådet ikke er enighet om tilsettingen, kan hvert enkelt medlem kreve saken avgjort av det valgte Kirkeråd. Kravet skal grunngis skriftlig. Kun søkere som noen av tilsettingsrådets medlemmer ønsker å tilsette, kan da vurderes. ~~Tjml § 5.3~~

§ 9 Overgang fra midlertidig til fast tilsetting

En midlertidig tilsatt ~~arbeidstakertjenestemann~~, tilsatt etter offentlig kunngjøring og vanlig tilsettingsprosedyre, kan tilsettes fast uten ny kunngjøring og behandling av innstillende myndighet.

§ 10 Melding om tilsetting

- 10.1. ~~Kirkerådet skal gi vedkommende person skriftlig melding om tilsetningsvedtaket~~ Ved tilsetting skal det i samsvar med Tjml § 5 gis skriftlig underretning med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende tilsettes på prøve, skal underretningen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene og underretningen skal bekreftes skriftlig.
- 10.2. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8 både for faste og midlertidige tilsetningsforhold.
- 10.3. ~~Kirkerådet skal snarest mulig gi alle søkere underretning om at Alle søkere skal underrettes når stillingen er besatt, jfr Fvl § 27 første ledd.~~

⁸⁴ Det må her vurderes om tilsvarende skal gjelde der direktør gir forslag om hvem som bør ansettes som avdelingsleder. Etter dagens regelverk er direktøren her ikke innstillende myndighet. Noen innstilling foreligger altså ikke. Direktør er samtidig leder av tilsettingsrådet. En alternativ ordlyd kunne være:

Hvis tilsettingsrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt eller foreslått, skal tilsettingsrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende eller forslagsstillende myndighet. Dersom innstillende eller forslagsstillende myndighet likevel ikke vil innstille eller foreslå vedkommende og tilsettingsrådet fastholder sin mening, skal tilsetting skje i det valgte Kirkerådet.

Underretningen skal inneholde navn på den som er ansatt ~~(vedtaket)~~.

§ 11 Beregning av ansiennitet ~~tjenestetid~~ i virksomheten

Ved beregning av ansettelsestidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 og i andre sammenhenger der ansettelsestiden har relevans, ~~tjenestetid etter Tjml §§ 9 og 10, legges til grunn~~ medregnes all sammenhengende tjeneste i Den norske kirke, ~~virksomheten~~.⁸⁵

Del V, Beregningsregler, ordensstraff, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

§ 12 Vedtak om ~~ordensstraff~~, oppsigelse, suspensjon og avskjed

12.1. Vedtak om ~~ordensstraff~~, oppsigelse, suspensjon og avskjed av arbeidstaker ~~tjenestemann~~ treffes av tilsettingsmyndigheten, ~~jf Tjml § 17 nr 3 og § 18. Dersom det i tilsettingsrådet (som disiplinærmyndighet) ikke er flertall for oppsigelse eller avskjed, kan hvert medlem av mindretallet kreve saken avgjort av det valgte Kirkerådet.~~

12.2. En arbeidstaker ~~Tjenestemann~~ kan i stedet for suspensjon overføres til mindre betrodd tjeneste.

12.3 Ordensstraff slettes fra personalmappe etter fem år.⁸⁶

§ 13 Klage over oppsigelse, ~~ordensstraff~~, suspensjon og avskjed

13.1. Vedtak om ~~ordensstraff~~, oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages i samsvar med reglene i Tjml § 19 og forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak.

Det valgte Kirkerådet er

klageinstans for vedtak i tilsettingsrådet (som disiplinærmyndighet). Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans ~~for vedtak i det valgte Kirkerådet, er departementet klageinstans.~~ Klagen fremsettes skriftlig for disiplinærmyndighet ~~til tilsettingsorganet.~~

13.2. Klagefristen er tre uker fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet frem til arbeidstaker ~~entjenestemannen~~, ~~jfr. Fvl § 29.~~

Del VI, Andre bestemmelser

§ 14 Arbeidstid

14.1. Alle arbeidstaker ~~tjenestemenn~~ plikter å overholde den arbeidstid som til enhver tid er bestemt for dem. Registrering av fremmøte skjer etter regler fastsatt i egen avtale.

14.2. Enhver leder er forpliktet til å føre kontroll med at de underordnede overholder den fastsatte arbeidstid og at denne utnyttes effektivt.

§ 15 Velferdspermisjoner

15.1. Permisjoner gis etter Hovedtariffavtalens bestemmelser ~~og Statens~~

⁸⁵ Se også § 13 i de to andre reglementene, jf. også notene der.

⁸⁶ Se note til § 14 i personalreglementet for prester.

~~—personalhåndbok~~ for alle ansatte i sekretariatet.

15.2. Permisjoner som er avtafestet, innvilges av direktøren. Direktøren kan delegere slik avgjørelse til andre i administrasjonen.

§ 16 Øvrige permisjoner

16.1. Tjenestefri bør, så langt tjenesten tillater det, gis ~~den arbeidstaker~~~~tjenesteinnehaver~~ som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for ~~vedkommendes~~ ~~deres~~ videre faglige utvikling i kirkens tjeneste.

16.2. Tjenestefri for å overta annen stilling i eller utenfor kirken, kan gis i inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges.

16.3. Søknad om permisjon i forbindelse med verv i frivillige kristne organisasjoner vurderes i henhold til gjeldende interne retningslinjer.

16.4. Permisjoner i henhold til § 16 forelegges direktøren til avgjørelse etter innstilling fra avdelingsleder.

§ 17 Ferielister

Regler om feriefastsettelse og tiden for ferie er regulert i ferieloven, se særlig denne lovs §§ 6 og 7.

Hver avdeling sørger for at det blir satt opp ferielister i så god tid som mulig. Det skal sørges for forsvarlig bemanning til enhver tid. Ferielistene skal godkjenne av direktøren eller den direktøren bemyndiger. Tilsvarende gjelder ved senere endringer

§ 18 Attest

~~Arbeidstaker~~~~Tjenestemann~~ som fratrer sin stilling etter oppsigelse eller avskjed, eller som ber om det har rett til å få skriftlig attest, jf. ~~-arbeidsmiljøloven~~~~Aml~~ § 15-15.

Attesten kan videre gi en vurdering av ~~arbeidstakeren~~~~tjenestemannen~~ og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av ~~vedkommende~~ ~~tjenestemannen~~ selv.

§ 19 Ikrafttredelse

~~Dette reglementet er stadfestet av Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet i brev av 09.09.2011 og trådte i kraft 01.09.2011 etter beslutning i Kirkerådet.~~

~~Hver av partene i virksomheten og stadfestelsesmyndigheten kan når som helst kreve at reglementet tas opp til revisjon jf. Tjml. § 23 nr 3.~~

~~Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer.~~

II

Vedtaket skjer under forbehold om at kirkeloven blir endret slik at Kirkemøtet får hjemmel til å treffe vedtaket.

XIX Utkast til tjenesteordning for menighetsprester

I

§ 1. Denne tjenesteordning gjelder for menighetsprester ~~som tilsettes av bispedømmerådets om~~ ~~omfattes av lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. § 1.~~ Som menighetsprest regnes sokneprest, prostiprest og kapellan. Tjenesteordningen gjelder også for andre ordinerte prester så langt den passer.

§ 2. Presten skal forvalte Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved å

- a) holde forordnede gudstjenester og forrette kirkelige handlinger,
- b) utføre dåps- og konfirmasjonsopplæring,
- c) utøve sjelesorg og veiledning, gå med dødsbud, reise i soknebud og også ellers besøke syke og
- d) utføre forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighets byggende arbeid.

Presten skal også utføre andre gjøremål som er eller måtte bli pålagt ved lov eller bestemmelse av ~~Kongen eller departementet~~ Kirkemøtet.

Presten skal forberede ovennevnte gjøremål og sette av nødvendig tid til studium og personlig fornyelse.

Nærmere bestemmelser om omfanget av ovennevnte gjøremål for den enkelte prest treffes av prosten etter samråd med presten. Biskopen kan ved instruks bestemme at enkelte prester helt eller delvis skal fritas for gjøremål som er nevnt i første ledd ovenfor, og tillegges en spesialisert tjeneste.

§ 3. Bare person som fyller de kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke som er fastsatt av ~~Kirkemøtet, Kongen eller departementet for tilsetting som menighetsprest~~ kan være fast tilsatt prest i Den norske kirke. Person som er vigslet til prest i annet kirkesamfunn, kan etter godkjenning i samsvar med tjenesteordning for biskoper § 8 femte ledd likevel tilsettes midlertidig i prestepstilling når ~~arbeidsmiljøtjenestemanns~~ loven tillater det, selv om vedkommende ikke fyller kvalifikasjonskravene. Vedkommende er så lenge tilsettingen varer å regne som prest i Den norske kirke i forhold til lovgivningen om vigselsmyndighet og taushetsplikt.

§ 4. Tilsetting av menighetsprester foretas av bispedømmerådet i tråd med bestemmelsene i personalreglement for prester i Den norske kirke etter regler i forskrift 17. juni 1988 nr. 3361 fastsatt ved kongelig resolusjon.⁸⁷ Tilsetting skjer på de vilkår som gjelder generelt for ansatte i Den norske kirke, statens tjenestemenn. For øvrig skjer tilsetting på vilkår nevnt i utlysningen og med plikt til å rette seg etter denne tjenesteordning og instruks som er eller blir fastsatt.

⁸⁷ Denne forskriften fra 1988 inneholder kvalifikasjonskravene, men er ikke hjemmel for at bispedømmerådet er tilsettingsmyndighet – den ligger i lovens § 23 sjette ledd. Kvalifikasjonskravene er nå fanget opp i § 3 ovenfor gjennom henvisningen til de særlige regler for dette, jf. pkt. XV ovenfor.

§ 5. Person som tilsettes i prestestilling uten tidligere å være ordinert, kan ikke tiltre stillingen før ordinasjon er skjedd etter forordnet liturgi. Formaning og løftet i ordinasjonsliturgien er bestemmende for prestens tjeneste og livsførsel.

§ 6. Menighetsprester skal innsettes til tjenesten etter forordnet liturgi.

§ 7. Presten skal utføre sin tjeneste i samsvar med Den norske kirkes ordninger. Gudstjenester og kirkelige handlinger forrettes etter de fastsatte liturgier. Liturgier og ordninger kan bare fravikes når de selv hjemler det.

Forrettende prest har ansvaret for å lede forberedelsen og gjennomføringen av gudstjenester og kirkelige handlinger. Presten har i denne sammenheng rett til å treffe beslutning i alle forhold der beslutningsmyndigheten ikke er lagt til andre enn presten.

§ 8. Presten står under tjenstlig tilsyn av biskop. Prosten er sokneprestens og prostiprestens nærmeste overordnede. Soknepresten er kapellanens nærmeste overordnede når ikke annet er bestemt av biskopen. Tjenstlig korrespondanse med høyere myndighet skal gå tjenesteveg gjennom nærmeste overordnede.

§ 9. Menighetsprester har ett eller flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde) og hele prostiet som tjenstedistrikt, med mindre det følger av arbeidsavtale at tjenstedistriktet skal være en avgrenset del av prostiet.

Bestemmelsen i første ledd om tjenestested gjelder ikke for prostiprester og menighetsprester som er tillagt en spesialisert tjeneste.

Endring av særskilt arbeidsområde eller faste arbeidsoppgaver skjer etter en samlet vurdering der både prestenes, menighetenes og bispedømmets interesser vektlegges.

Før det treffes avgjørelse om endringer i grensene for et tjenstedistrikt, skal saken behandles i samsvar med gjeldende regler om medbestemmelse.

§ 10. Prosten leder prestetjenesten i prostiet og fordeler de oppgaver mellom prostiets prester som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet.

Soknepresten leder prestetjenesten i det eller de sokn denne har som sitt særskilte arbeidsområde og sørger for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet. I forvaltningen av Ord og sakrament utøver alle menighetsprester et pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten.

Når flere prester har et sokn som sitt særskilte arbeidsområde, deler prestene sitt arbeid mellom seg etter den arbeidsfordeling som gjelder. Soknepresten påser at gjeldende arbeidsfordeling mellom prestene blir fulgt og tar initiativ til endring dersom arbeidet ikke er rimelig fordelt. Før dette i tilfelle skjer, skal prestene under ledelse av soknepresten i fellesskap søke ved endret prioritering eller på annen måte å komme fram til en hensiktssvarende ordning. Ved uenighet mellom prestene forelegges saken for presten.

§ 11. Enhver menighetsprest har rett til innenfor sitt tjenstedistrikt å utføre kirkelige handlinger som ønskes forrettet av dem.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger for personer som er bosatt utenfor tjenstedistriktet, unntatt gravferd når avdødes nærmeste pårørende eller den som sørger for gravferden er bosatt i distriktet.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger utenfor tjenstedistriktet, unntatt gravferd hvor menighetens kirkegård ligger utenfor distriktet. Tilsvarende unntak gjelder for gravferd fra krematorium, så fremt dette ligger i den kommune eller det prosti presten tjenestegjør innenfor.

~~For å ivareta ansvaret for presters fritid, kan prosten uten hinder av annet og tredje ledd ovenfor pålegge en prest som fortsatt har et prestegjeld som tjenstedistrikt, å utføre enkelttjenester i hele prostiet.⁸⁸~~

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger for personer som står utenfor Den norske kirke, unntatt når dette følger av avtale inngått mellom Den norske kirke og annet kirkesamfunn.

§ 12. En ordinert prest i Den norske kirke må ikke uten samtykke fra vedkommende sokneprest, prost eller biskop holde gudstjenester eller forrette kirkelige handlinger i et tjenstedistrikt hvor denne ikke er ansatt i ordnet offentlig kirkelig prestestilling.

§ 13. Soknepresten har ansvar for kirkebokføringen for det eller de sokn som utgjør dennes særskilte arbeidsområde, med mindre vedkommende myndighet har truffet bestemmelse om en annen ordning. Begjæringer om å få utført kirkelige handlinger rettes til den kirkebokførende prest, eventuelt gjennom annen prest som er bedt om å utføre handlingen. Melding om kirkelige handlinger som er utført av andre enn den kirkebokførende prest, sendes kirkebokføreren.

Anmodninger om nøddåp og soknebud rettes til den prest som skal utføre handlingen.

En kirkelig handling kan ikke nektes utført uten at det er hjemmel for slik nektelse i gjeldende ordning.

§ 14. Nærmere bestemmelser om tjenesteoppgaver for den enkelte menighetsprest kan fastsettes av biskopen i instruks for stillingen. Instruksen kan ikke fravike bestemmelser gitt av Kirkemøtet ~~Kongen eller departementet~~. Den enkelte prest kan ikke pålegges gjøremål som samlet inklusive reisetid ikke kan påregnes utført på tilfredsstillende måte innenfor normal arbeidsuke.

§ 15. Før instruks blir fastsatt, skal foruten vedkommende prest også andre særlig berørte prester og menighetsråd ha hatt anledning til å uttale seg. Vedkommende prest har plikt til på anmodning å levere arbeidsoppgaver med angivelse av den tid som medgår til de forskjellige kategorier av tjenester. Reisetid oppgis særskilt. Endelig forslag til instruks utferdiges av prosten.

§ 16. Prest som i sin prestegjerning ser seg tvunget til jevnlig å gjøre tjeneste utover en normalarbeidstid, skal henvende seg til nærmeste overordnede som skal bistå presten med å finne fram til adekvat prioritering av arbeidsoppgavene eller andre rådgjerdere som kan lette arbeidssituasjonen, og - dersom det finnes nødvendig - eventuelt ta opp spørsmålet om endring av arbeidsfordeling eller instruks.

⁸⁸ Grunnen til at dette leddet er beholdt også ved 2012-revisjonen, er at det visstnok fortsatt kan ha praktisk betydning – også etter at prestegjeld ved lov av 26. august 2011 nr. 40 opphørte å være et lovregulert nivå i den kirkelige inndelingen.

Det kan organiseres arbeidsveiledning etter nærmere bestemmelse av Bispemøtet.⁸⁹ ~~departementet.~~

§ 17. Menighetsprester lønnes av Den norske kirke, staten eller lønnsregulativet. ~~Lønnstillegg fra annet hold kan ikke mottas.~~

For vigsel hvor begge brudefolkene er bosatt utenfor prestens tjenstedistrikt og for gravferd hvor både avdøde og avdødes nærmeste pårørende/den som sørger for gravferden er bosatt utenfor prestens tjenstedistrikt, kan presten motta betaling etter de satser som gjelder for vikartjeneste når bispedømmerådet har bestemt at slik betaling skal kreves av rekvirenten.

Menighetsprester tilkommer skyssgodtgjøring etter Den norske kirkes statens regulativ etter nærmere regler gitt av Kirkemøtet.⁹⁰ ~~departementet~~, og har alminnelig samtykke til bruk av eget skyssmiddel på tjenestereiser.

§ 18. Menighetsprester må ikke uten biskopens samtykke inneha bistilling eller bierverv eller drive privat næringsvirksomhet som kan hemme eller sinke prestens ordinære arbeid. Biskopens avgjørelse kan påklages til Den norske kirkes klagenemnd ~~departementet~~. Bistilling, bierverv eller privat næringsvirksomhet må ikke være av en slik art at det kan bryte ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for å utføre prestatjeneste.

§ 19. (Opphevet)⁹¹

§ 20. Presten har rett til ferie, fridager og tjenestefrihet etter gjeldende lov- og avtaleverk.

Prestene utfører vikartjeneste og betjening av ledige ~~embeter og~~ stillinger etter gjeldende ordninger. Dersom vikartjeneste eller styring under ledighet ikke skjer ved heltidsansatt prest, tilpasses prestatjenesten slik presten treffer bestemmelse om.

§ 21. (Opphevet.)

§ 22. Presten har taushetsplikt etter gjeldende regler.

§ 23. Presten er i sin stillingsutøvelse undergitt den til enhver tid gjeldende tjenesteordning og stillingsmå finne seg i endring i tjenesteordning og instruks, jf. § 14.

II

Vedtaket skjer under forbehold om at kirkeloven blir endret slik at Kirkemøtet får hjemmel til å treffe vedtaket.

⁸⁹ Eventuelt Kirkerådet. Dette må vurderes nærmere.

⁹⁰ Eventuelt delegert til Kirkerådet. Det kan også tenkes at dette spørsmålet blir gjenstand for forhandlinger.

⁹¹ Ved vedtakelsen bør nummereringen bli korrigert, ved at § 20 blir til § 19 osv.

XX Utkast til tjenesteordning for proster

I

§ 1. Prosten leder prestedtjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteembetsutøvelse.

§ 2. Prosten er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.

§ 3. Prosten skal i samvirke med kirkelige råd og utvalg bidra til et godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet og bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte.

§ 4. Prosten ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet og har biskopen som sin overordnede. Prosten er nærmeste overordnede for prostiets sokneprester og prostiprester og fordeler de oppgaver mellom prostiets prester som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet. Prosten tilstår prestene ferie og tjenestefrihet i samsvar med gjeldende lov- og avtaleverk.

§ 5. Prosten skal se til at prestene i prostiet forvalter Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved at de etter gjeldende ordninger

- a) holder forordnede gudstjenester og forretter kirkelige handlinger,
- b) deltar i utførelsen av dåps- og konfirmasjonsopplæring,
- c) utøver sjelesorg og veiledning, går med dødsbud, reiser i soknebud og også ellers besøker syke i soknene og
- d) utfører forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.

Prosten skal stimulere prestene til etterutdanning og bidra til at de opprettholder og utvikler sin kompetanse i samsvar med fastsatte mål og planer.

§ 6. Prosten skal sørge for den nødvendige samordning mellom prestedtjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet.

Prosten er medlem av prostirådet, der hvor slikt er opprettet. Prosten har rett til å ta del i menighetsmøter og menighetsrådsmøter i prostiet, men bare stemme om han/hun ellers har stemmerett i organet. Prosten er medlem av kirkelig fellestråd når han/hun er oppnevnt av biskopen, og kan også bemyndiges til uten stemmerett å ta del i fellestrådets møter på biskopens vegne.

§ 7. Prosten

- a) gjør tjeneste som menighetsprest slik biskopen fastsetter,
- b) foretar prostebesøk i prostiets menigheter etter den ordning som er fastsatt i bispedømmet,
- c) deltar i forberedelse og gjennomføring av bispevisitaser og utfører de deler av visitasen som pålegges av biskopen, i samsvar med visitasreglement for Den norske kirke,
- d) medvirker ved tilsetting av biskop og ved tilsetting av kirkelige tjenestemenn etter gjeldende regler,
- e) utferdiger for biskopen forslag til instruks for den enkelte menighetsprest i prostiet i samsvar med

regler fastsatt i tjenesteordning for menighetsprester,

- f) medvirker ved ordinasjon av prest og vigsling av kateket, kantor og diakon etter gjeldende bestemmelser,
- g) foretar vigsling til fast kirkelig tjeneste etter gjeldende bestemmelser,
- h) innsetter menighetsprest, kateket, kantor og diakon, eller bemyndiger andre til å gjøre det, etter gjeldende bestemmelser,
- i) holder seg orientert om kirkene i prostiet og medvirker ved kirkevigsler,
- j) samtykker i at forsamlingslokaler nyttes og innvies som interimskirker,
- k) vigsler kirkegård eller bemyndiger annen prest til å gjøre det,
- l) deltar i prostemøte og bispedømmemøter,
- m) deltar i kirkejubileer, grunnsteinsnedleggelse og liknende spesielle anledninger sammen med eller på vegne av biskopen og
- n) gir uttalelse i saker som gjelder forhold i prostiet og etter anmodning av høyere myndighet også i saker som gjelder bispedømmet eller hele Den norske kirke.

Prosten utfører for øvrig de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved bestemmelse av Kirkemøtet ~~Kongen, departementet~~ eller biskopen.

§ 8. Prosten er med hensyn til rettigheter og plikter undergitt de regler som gjelder for arbeidstakere i Den norske kirke, statens embets- og tjenestemenn generelt og for den kirkelige forvaltning spesielt. Prostens embets- eller tjenstedistrikt utgjør et prosti med utstrekning fastsatt av departementet.⁹² Prosten må finne seg i endringer i gjøremål og embets- eller tjenstedistriktets utstrekning.

§ 9. Prost i et prosti med domkirke er domprost. Domprosten er biskopens faste vikar. Biskopen kan i særskilte tilfeller bemyndige domprosten til å utføre bispetjeneste.

§ 10. Prosten innsettes i sin stilling av biskopen eller på dennes vegne av domprosten eller en annen prost etter avgjørelse av biskopen.

§ 11. Prosten lønnes etter Den norske kirkes, statens lønnsregulativ og får særskilte godtgjøringer etter de regler og satser som gjelder til enhver tid. For tjenestereiser som er nødvendige for å utføre oppgaver etter denne tjenesteordning, tilkommer prosten skyssgodtgjøring etter Den norske kirkes, statens satser innenfor budsjettamme fastsatt av bispedømmerådet.

§ 12. Tjenesteordningen for menighetsprester gjelder for proster så langt den passer.

⁹² Etter kirkeloven § 2 annet ledd – foreslått videreført i et nytt femte ledd – er det Kongen som har myndigheten. Det kan derfor her også skrives Kongen, men det er en bedre beskrivelse av gjeldende rett å skrive departementet, siden denne myndigheten er delegert dit, jf. kgl. resolusjon av 7. juni 1996.

§ 13. Tjenesteordningen kan endres ved vedtak av Kirkemøtet, departementet.

~~§ 14. Tjenesteordningen gjelder fra 1. juli 2004. Fra samme tidspunkt oppheves tjenesteordning for proster 10. september 1993 nr. 850.~~

II

Vedtaket skjer under forbehold om at kirkeloven blir endret slik at Kirkemøtet får hjemmel til å treffe vedtaket.

XXI Utkast til tjenesteordning for biskoper

I

Biskopens ansvar og myndighet

§ 1. Biskopen skal gjennom forkynnelse og sakramentforvaltning ta vare på den apostoliske lære etter Guds ord og vår kirkes bekjennelse, fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.

Biskopen ser til at prestene forvalter sakramentene, forkynner og selv lever i overensstemmelse med den kristne tro, slik den er uttrykt i vår kirkes bekjennelse og ordninger, og at også andre som er vigslet til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslingens formaning og løfte.

Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.

§ 2. Biskopen er den øverste leder av prestedtjenesten i bispedømmet og sørger for den nødvendige samordning med de kirkelige rådenes virksomhet.

Biskopen er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.

Biskopen sørger for at ledige ~~prøsteembeter eller~~ prostestillinger blir betjent.

Biskopen kan delegere myndighet etter denne bestemmelsen til stiftsdirektøren.

§ 2a. Preses er biskopenes nærmeste foresatte og ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor disse når ikke annet er bestemt av Kirkemøtet. Kirkerådets leder er preses' nærmeste foresatte.

§ 3. Biskopen forordner gudstjenester i bispedømmets sokn og beslutter hvor mange gudstjenester det skal holdes i den enkelte kirke eller annet gudstjenestested.

§ 4. Biskopen utøver den myndighet som i liturgiernes bestemmelser er tillagt biskopen.

§ 5. Biskopen kan selv eller ved annen prest forrette gudstjenester og bruke kirkene i sitt bispedømme på samme måte som menighetsprestene. I slike tilfeller har biskopen fortrinnsrett til bruk av kirken.

Biskopen fører tilsyn med bruk av kirkene og avgjør klager på bruk og utlån av kirkene etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet.

§ 6. Biskopen fører vigslingsregister for sitt bispedømme. Bispemøtet kan fastsette nærmere regler for føringen av registeret.

Biskopens tjenestefunksjoner

§ 7. Biskopen visiterer sokn i bispedømmet i samsvar med visitasreglement fastsatt av Bispemøtet.

§ 8. Biskopen beslutter om ordinasjon til prestedtjeneste og vigsling til andre kirkelige tjenester, etter i samtale å ha funnet kandidatene skikket for tjenesten, og forretter så ordinasjons- eller vigslingshandlingen etter forordnet liturgi. Biskopen kan etablere en ordning for forberedelse til ordinasjon. Bare vigslet biskop kan forrette ordinasjon til prestedtjeneste. Etter anmodning fra den som fungerer som biskop, kan en annen vigslet biskop forrette ordinasjon til prestedtjeneste. Sistnevnte vurderer i slike tilfeller kandidatens skikkethet og treffer beslutning om ordinasjon.

Bare personer som fyller de [av Kirkemøtet oppstilte kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest](#) ~~forskriftsmessige krav for tilsetting som menighetsprest~~ i Den norske kirke, kan ordineres til prestedtjeneste.

Ingen kan ordineres eller vigsles uten å være tilsatt i en ordnet kirkelig stilling som krever slik ordinasjon eller vigsling. I særlige tilfeller kan likevel kandidater som fyller vilkårene for tilsetting som menighetsprest, ordineres til feltprestedtjeneste, tjeneste i kirkelige organisasjoner, utdanningsinstitusjoner og lignende etter nærmere regler fastsatt av Bispemøtet.

Vedtak om ordinasjon eller vigsling kan ikke påklages.

Etter søknad og med anbefaling fra vedkommendes kirkesamfunn kan biskopen treffe vedtak om at en persons presteordinasjon i et annet kristent kirkesamfunn skal anses som gyldig grunnlag for å utøve prestedtjeneste i Den norske kirke uten ny ordinasjon. Før slikt vedtak treffes, skal biskopen etter samtale ha funnet vedkommende skikket for prestedtjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med vår kirkes bekjennelse og ordninger. Vedtak som nevnt her, medfører ikke dispensasjon fra kvalifikasjonskravene for tilsetting av prest. Biskopens vedtak kan ikke påklages.

Biskopen sender [Kirkerådet](#)⁹³ ~~departementet~~ melding om vedtak etter denne paragraf.

§ 9. Biskopen gir kallsbrev/tjenestebrev ved tilsetting av ordinert eller vigslet person i kirkelig stilling, som bekreftelse på at vedkommende er ordinert eller vigslet, markering av biskopens tilsyn og formaning til menigheten om å ta imot den tilsatte som rett kalt tjener.

§ 10. Biskopen kan samtykke i at ordinert prest i Den norske kirke holder gudstjenester og forretter kirkelige handlinger i et prosti hvor vedkommende ikke er ansatt i [ordnet offentlig](#) kirkelig prestedstilling.

⁹³ Det kan vurderes å også la Bispemøtet bli holdt orientert, da det bør ha slik oversikt blant annet i et rekrutteringsperspektiv.

Biskopen kan gi egnede lekfolk som på ansvar og under tilsyn av prest utfører assisterende tjeneste under tjenestefrihet eller ledighet i en prestestilling, fullmakt til å forrette forordnede gudstjenester, dåp, nattverd og gravferd. Slik fullmakt kan også gis teologiske studenter som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende.

§ 11. Biskopen kan gi representanter for andre kristne trossamfunn tillatelse til å preke og medvirke på annen måte i forordnede gudstjenester og ved kirkelige handlinger. Med unntak for vigsler kan ordinerte prester fra andre kristne trossamfunn gis tillatelse til å forrette gudstjenester og kirkelige handlinger etter vår kirkes ordninger.

~~Biskopen kan innen rammen av departementets myndighet etter kirkeloven § 29 dispensere fra kravet om medlemskap i Den norske kirke for kirkelig tilsatte og ombud. Vedtaket kan påklages til departementet.~~

~~§ 11a. Når særlige grunner tilsier det, kan biskopen dispensere fra kravet om medlemskap i Den norske kirke for kirkelig tilsatte og ombud, jf. kirkeloven § 29. For ansatte ved de sentralkirkelige råd er preses dispensasjonsmyndighet.~~

~~Vedtaket etter første ledd kan påklages til Den norske kirkes klagenemnd. Forvaltningsloven kapittel VI gjelder så langt det passer.~~

§ 12. Biskopen treffer etter søknad vedtak om at en person blir løst fra retten til å utøve prestatjeneste i Den norske kirke.

~~Biskopen treffer vedtak i medhold av kirkeloven § 31 tredje ledd om å frata prest i Den norske kirke retten til å utføre prestatjeneste i Den norske kirke dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på ordinasjonsforpliktelsene. Vedtaket skal presisere om tapet gjelder for alltid eller for en begrenset tid. I sistnevnte tilfelle kan vedtaket sette vilkår for gjenerverv etter den fastsatte tapstid. Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kapittel IV og V kommer til anvendelse.~~

~~Biskopens vedtak etter annet ledd kan påklages til Den norske kirkes klagenemnd. Forvaltningsloven kapittel VI kommer til anvendelse. Biskopens vedtak skal inneholde en opplysning om klageadgangen og at denne må være uttømt før vedkommende kan reise eventuelt søksmål for å prøve lovligheten av vedtaket.~~

~~Biskopen sender Kirkerådet melding om vedtak etter første og andre ledd og om eventuelle klager etter tredje ledd.~~

~~Biskopen treffer vedtak om eventuell tidsbegrensning i tap av retten til å utføre prestatjeneste i Den norske kirke etter kirkeloven § 32 første ledd.~~

~~Biskopen treffer innen rammen av departementets myndighet etter kirkeloven § 32 annet ledd, og på de vilkår som der er nevnt, vedtak om tap av retten til å utføre prestatjeneste i Den norske kirke.~~

~~Biskopens vedtak etter andre og tredje ledd kan påklages til departementet.~~

~~Biskopen sender departementet melding om vedtak etter første, andre og tredje ledd.~~

Når biskopen finner grunnlag for å vurdere gjenerverv av presterettigheter for en som har mistet retten til å utføre prestatjeneste for alltid, eller før utløpet av den bestemte tid, fremmer biskopen saken for Den norske kirkes klagenemnd ~~departementet~~ med tilråding om vedtak.

Bestemmelsen i denne paragraf får tilsvarende anvendelse for den rett til å utøve prestatjeneste i Den norske kirke som en prest i et annet kirkesamfunn er gitt etter § 8 femte ledd.

§ 13. Biskopen foretar vigsling av kirker som er godkjent av departementet.

Biskopen kan gi tillatelse til at forsamlingslokaler som skal tjene som kirkelokaler for et distrikt, og lokaler i institusjoner ~~innvies~~vigsles⁹⁴ til kirkelig bruk.

§ 14. Biskopen er prostens nærmeste overordnede og har prostene som sine medhjelpere i utøvelsen av sin gjerning. Biskopen kan delegere myndighet etter § 2, § 10 og § 11 første ledd til prosten.

Domprosten er biskopens faste vikar og kan dessuten i særskilte tilfeller bemyndiges til å utføre bispetjeneste etter § 7, § 8, § 9 og § 13. Domprosten kan verken som vikar eller i andre tilfeller forrette ordinasjon til prestedtjeneste.

Prosten innsettes i sin stilling av biskopen eller på dennes vegne av domprosten eller en annen prost etter avgjørelse av biskopen.

Biskopen har medarbeidersamtaler med prostene og leder prostemøtene.

§ 15. Biskopen deltar i Bispemøtet som består av samtlige tjenestegjørende biskoper.

§ 16. Biskopen er medlem av Den norske kirkes lærenemnd og kan reise læresak etter gjeldende regler.⁹⁵

§ 17. Biskopen er medlem av bispedømmerådet og Kirkemøtet.

Biskopen utarbeider hvert år sammen med bispedømmerådet en rapport om virksomheten og forholdene i bispedømmet.

§ 17b. Nidaros bispedømme har to tjenestegjørende biskoper. Bispemøtets preses utøver biskopens myndighet innenfor Nidaros domprosti. Nidaros biskop utøver den myndighet som er lagt til biskopen, i de øvrige delene av Nidaros bispedømme. ~~Kirkerådet~~Departementet avgjør i tvilstilfeller om biskopens myndighet ligger til Nidaros biskop eller preses.

Preses har sete i Nidaros bispedømmeråd i saker om tilsetning, oppsigelse, ~~leggelse av ordensstraff~~, avskjed og suspensjon innenfor Nidaros domprosti. Nidaros biskop har sete i bispedømmerådet i andre saker. ~~Kirkerådet~~Departementet avgjør i tvilstilfeller om Nidaros biskop eller preses har sete i bispedømmerådet.

Bispemøtets visepreses er fast vikar for preses' funksjoner som leder av Bispemøtet. Nidaros biskop er fast vikar for preses i saker som gjelder tilsynsområdet til preses. ~~Kirkerådet~~Departementet avgjør i tvilstilfeller hvem som er vikar for preses.

Biskopens tjenestevilkår

§ 18. Biskopen er ~~geistlig embets- eller tjenestemann og er~~ med hensyn til rettigheter og plikter undergitt de regler som til enhver tid gjelder for ~~arbeidstakere i Den norske kirke, statens embets- eller tjenestemenn og for den kirkelige forvaltning.~~

⁹⁴ Jf. sak KM 15/15 vedtaks pkt. nr. 2.

⁹⁵ Beror på utfall av egen hørings sak om dette.

Biskopen har taushetsplikt etter gjeldende regler.

§ 19. Biskopen har som ~~embets- eller~~ tjenestedistrikt et bispedømme med utstrekning som fastsettes av Kongen.⁹⁶

§ 20. Biskopen tilsettes av Kirkerådet etter forskrift om framgangsmåten fastsatt av Kirkemøtet.⁹⁷ ~~og på vilkår som er fastsatt ved lov.~~ Biskopen må rette seg etter vedtatt tjenesteordning og finne seg i endringer i gjøremål og embets- eller tjenestedistriktets utstrekning.

§ 21. Som biskop kan utnevnes person som har de kvalifikasjoner som Kirkemøtet har fastsatt som krav kreves for å bli tilsatt som prest i Den norske kirke.

§ 22. Biskopen vigsles i vedkommende bispedømmes domkirke etter forordnet liturgi forrettet av Bispemøtets preses. Vigslingsliturgiens formaning og løfte er bestemmende for biskopens tjeneste og livsførsel.

§ 23. Biskopen lønnes etter Den norske kirkes statens lønnsregulativ og får særskilte godtgjøringer etter de regler og satser som gjelder til enhver tid.

§ 24. Biskopens tjenestedrakt er surtout etter modeller godkjent av Kirkemøtet departementet, med det bispekors som følger det enkelte embete. Som liturgisk drakt bærer biskopen den korkåpe som følger stillingen embetet, sammen med alba, stola og bispekorset. Tjenestedrakt og liturgisk drakt bekostes av bispedømmerådet det offentlige.

§ 25. (Opphevet)

§ 26. Biskopen meddeles ferie og annen tjenestefrihet av preses departementet. Preses meddeles ferie og annen tjenestefrihet av Kirkerådets leder.

Biskopen skal avsette nødvendig tid til studium, fritid og personlig fornyelse.

§ 27. Biskopen skaffer til veie opplysninger og gir uttalelse i saker som forelegges av departementet,⁹⁸ Kirkemøtet, Kirkerådet og andre kirkelige eller offentlige instanser, og kan av eget tiltak ta opp saker som gjelder forhold innen bispedømmet, Den norske kirke eller samfunnet ellers.

§ 28. Biskopen utfører de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved lov, i medhold av lov eller ved

⁹⁶ Se noten ovenfor om prostiets grenser, jf. § 8 i tjenesteordning for proster. Siden den nevnte delegasjon til departementet ved kgl. resolusjon av 7. juni 1996 ikke fullt ut dekker spørsmålet om bispedømmets utstrekning, jf. at det ikke omfatter opprettelse av nye bispedømmer, er det mest korrekt at det her står Kongen.

⁹⁷ Dette er gjenstand for en egen vurdering.

⁹⁸ Departementet bør ikke fjernes, da det kan være spørsmål knyttet til den kirkelige inndeling departementet vil forespørre om.

bestemmelse av Kongen eller departementet.

II

Vedtaket skjer under forbehold om at kirkeloven blir endret slik at Kirkemøtet får hjemmel til å treffe vedtaket.

XXII Utkast til tjenesteordning for fengselsprester

I

§ 1. Fengselspresten skal forvalte Ord og sakrament ved

- a) å holde de gudstjenester i fengselet som biskopen forordner,
- b) å utføre annet forkynnerarbeid i fengselet,
- c) å forrette kirkelige handlinger for fengselets innsatte og deres nærmeste pårørende,
- d) å utøve sjelsorg, gå med dødsbud, soknebud og også ellers besøke innsatte i fengselet.

Presten skal også utføre andre gjøremål fastsatt ved bestemmelse av ~~Kirkemøtet~~~~Kongen eller departementet~~ eller ved instruks for den enkelte stilling.

Presten skal forberede sine gjøremål og sette av nødvendig tid til studium og personlig fornyelse.

§ 2. Som fengselsprest kan tilsettes person som innehar de kvalifikasjoner som kreves for tilsetting som menighetsprest i Den norske kirke.

Fengselsprest tilsettes etter regler om tilsetting gitt i personalreglement for prester i Den norske kirke ~~forskrift om tilsetting av menighetsprest~~. Tilsetting skjer på de vilkår som gjelder generelt for prester tilsatt i Den norske kirke, statens tjenestemenn og spesielt for geistlige tjenestemenn. For øvrig skjer tilsetting på vilkår som nevnt i utlysningen og med plikt til å rette seg etter denne tjenesteordning og instruks som er eller blir fastsatt.

§ 3. Person som tilsettes som fengselsprest uten tidligere å være ordinert, kan ikke tiltre stillingen før ordinasjon er skjedd etter forordnet liturgi.

Fengselspresten skal innsettes til tjenesten etter forordnet liturgi.

§ 4. Fengselspresten skal utføre sin tjeneste i samsvar med Den norske kirkes ordninger. Formaning og løftet i ordinasjonsliturgien er bestemmende for presters tjeneste og livsførsel. Gudstjenester og kirkelige handlinger forrettes etter de fastsatte liturgier. Liturgier og ordninger kan bare fravikes når de selv hjemler det.

§ 5. Prosten er fengselsprestens nærmeste overordnede. I fengsler med mer enn en prest kan det i instruks fastsettes at en av prestene skal lede prestedtjenesten og være den andre prestens nærmeste overordnede.

§ 6. Nærmere bestemmelser om tjenesteoppgaver for den enkelte fengselspreststilling kan fastsettes ved instruks av bispedømmerådet.

Før instruks blir fastsatt, skal foruten vedkommende prest også eventuelle andre prester i fengselet og fengselsdirektøren ha hatt anledning til å uttale seg. Vedkommende prest har plikt til på anmodning å levere arbeidsoppgaver med angivelse av den tid som medgår til de forskjellige kategorier av tjenester. Endelig forslag til instruks utferdiges av prosten.

§ 7. Når ikke annet følger av instruks, må en fengselsprest ikke uten samtykke fra vedkommende sokneprest eller biskop holde gudstjenester eller forrette kirkelige handlinger utenfor fengselet.

§ 8. Fengselspresten har taushetsplikt etter gjeldende regler.

§ 9. Fengselspresten lønnes av ~~Den norske kirke i henhold til kirkensstaten etter~~ lønnsregulativet, og mottar andre godtgjøringer etter de regler som gjelder til enhver tid. Lønnstillegg fra annet hold kan ikke mottas.

§ 10. Fengselspresten må ikke drive privat næringsvirksomhet uten etter samtykke fra biskopen eller ~~prostendepartementet~~, og heller ikke inneha bistilling eller bierverv som kan hemme eller sinke det ordinære arbeid med mindre biskopen eller departementet gir tillatelse til det. Bistilling eller bierverv må ikke være av en slik art at det kan bryte ned aktelse for prestatjenesten.

§ 11. Fengselspresten har rett til ferie, fridager og tjenestefrihet etter gjeldende lov- og avtaleverk.

§ 12. Fengselspresten må finne seg i endring i tjenesteordning og instruks.

II

Vedtaket skjer under forbehold om at kirkeloven blir endret slik at Kirkemøtet får hjemmel til å treffe vedtaket.