



Arbeidsgiverspørsmål i tilknytning til virksomhetsoverdragelsen – utkast til aktuelle regelverk

Referanser: KM 10/15, 11/15, 10/99, 04/08 – KR 34/15, 05/16, 06/16, 09/16, 56/15, 60/15, 39/15, 27/15, 55/09

Sammendrag

I samband med planleggingen av virksomhetsoverdragelsen må det gjøres enkelte tilpasninger i det kirkelige regelverket for at det foreslåtte nye rettssubjektet skal kunne motta dagens statlige kirkelige virksomheter og å bli arbeidsgiver for de ansatte knyttet til disse virksomheten.

Tilnærmingen i saksorienteringen er å redegjøre for endringen i det lovbestemte regelverket for de berørte ansatte når de opphører å være statsansatte. Dette utløser et behov for – innenfor det handlingsrom som foreligger – å ta stilling til om regelverk som bortfaller som lovbestemt, allikevel skal videreføres. Denne delen av saksfremstillingen er av *generell karakter*.

Videre tar saksorienteringen mer *spesifikt* for seg de enkelte ansatte kategorier som omfattes av virksomhetsoverdragelsen og vurderer nærmere det arbeidsrettslige regelverk for disse, herunder fordelingen av de ulike arbeidsgiverfunksjonene. Dette munner ut i forslag til vedtak av personalreglementer som omfatter samtlige berørte ansatte kategorier, tjenesteordninger for de ulike gruppene av prester, kvalifikasjonskrav for å bli prest samt den tilhørende forskriften om autorisasjon av prester etter EØS-avtalen.

Friheten til å bestemme innholdet i det arbeidsrettslig regelverk er begrenset på de områder som er regulert i arbeidsmiljøloven, som i utgangspunktet er ufravikelig. Betydningen av dette drøftes – likeledes hva som endres i og med at tjenestemannsloven ikke lenger vil gjelde og heller ikke som pliktig ordning de av forvaltningslovens bestemmelser om enkeltvedtak som i dag gjelder i flere viktige grupper av tjenestemannssaker.

Med noen få unntak er det søkt å gjøre bare de endringer som er nødvendige for at det nye rettssubjektet skal kunne overta som arbeidsgiver. Hva særlig gjelder myndighetsfordelingen, har et viktig mål vært – så det er mulig – å unngå å skape ordninger som vil sette biskopene i et underordningsforhold til Kirkerådet.

Saken har vært på høring høsten 2015 til bispedømmerådene, biskopene og berørte arbeidstakerorganisasjoner. Resultat fra høringen er omtalt i saksorienteringen.

Saken må ses i sammenheng med sak KR 05/16 om forslaget om å opprette en ny særskilt klagenemnd for Den norske kirke.

Forslag til vedtak

Kirkerådet anbefaler Kirkemøtet å vedta følgende regelverk:¹

1. Forskrift om 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

¹ Siden Kirkemøtet vil være nytt vedtaksorgan, gjøres *ingen markering i kursiv* av endringer fra de statlige regelverkene som i dag gjelder på samme område og som det med dette forslaget gjøres enkelte tilpasninger i.

Nå det under enkelte paragrafnumre står «opphevet», slik staten selv bruker å gjøre når numrene i lover eller forskrifter ikke justeres, betyr det ikke annet enn at det er Kirkemøtet som på vegne av det nye rettssubjektet har opphevet den tidligere, *statlige* bestemmelsen, men *beholdt opprinnelig nummerrekkefølge*. Dette er gjort for gjenkjennelsens skyld, trass i den nye forankringen hos ny arbeidsgiver. Enkelte steder, som ved opphevelsen av boplikten i tjenesteordningene, er det imidlertid staten selv som allerede har opphevet de aktuelle bestemmelser.

Se pkt. XVIII, der alle endringene fra i dag er synliggjort, bortsett fra i det første utkastet, der en større omredigering er gjort.

For at departementet skal slippe å treffe eget opphevingsvedtak, er det tatt inn et eget vedtakspunkt om at dagens aktuelle regelverk oppheves. Dette gjelder tjenesteordningene og reglene om kvalifikasjonskrav – inklusive EØS-forskriften. Tilsvarende vedtakspunkt er tatt inn ved personalreglementene, som i dag er godkjent av staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Felles for alle regelverkene er at staten ved departementene ikke lenger har myndighet til å vedta dem.

Samtlige regelverk gis med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at vedtaket har hjemmel.

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 kandidata/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 prestatjenesten 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 prestatjeneste 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 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 klage regler

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 om 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.

Kirkerådet kan gi utfyllende bestemmelser om saksbehandlingen for klageorganet.

§ 9. Ikrafttredelse og opphevelse av annen forskrift

Forskriften trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer.

Fra den tid forskriften trer i kraft, oppheves forskrift 17. juni 1988 nr. 3361 om tilsetting av menighetsprest.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

2. Forskrift om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen)

I

§ 1. Virkeområde

Denne forskrift gjelder for autorisasjon i Norge av prester som omfattes av EØS-avtalens bestemmelser om gjensidig godkjenning av kvalifikasjoner for yrkesutøvelse.

§ 2. Ordforklaring

I denne forskrift skal forstås med følgende uttrykk:

1. *EØS*: Det europeiske økonomiske samarbeidsområde.
2. *EØS-avtalen*: Avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde.
3. *EØS-land*: Stat tilsluttet EØS-avtalen.
4. *EØS-statsborger*: Statsborger i stat tilsluttet EØS-avtalen.

§ 3. Autorisasjon som prest i Den norske kirke

Kirkerådet gir autorisasjon som prest i Den norske kirke for EØS-statsborger fra annet EØS-land som oppfyller vilkårene for autorisasjon.

For autorisasjon som prest i Den norske kirke kreves:

1. at søkeren fremlegger dokumentasjon for at vedkommende er ordinert til prestedtjeneste i en evangelisk-luthersk kirke, og
2. at det ikke foreligger slike omstendigheter som ville gitt grunnlag for tilbakekall av ordinasjonsrettighetene.

§ 4. Informasjon

EØS-statsborgere som ønsker autorisasjon i medhold av denne forskrift, skal henvende seg til Kirkerådet, som sørger for at vedkommende får opplysninger om norsk lovgivning som har betydning for utøvelse av prestedtjeneste i Den norske kirke.

§ 5. Behandling av søknad om godkjenning m.m.

Søknad om autorisasjon skal avgjøres så snart som mulig, og senest fire måneder etter at alle nødvendige dokumenter er fremlagt.

Kirkerådet skal underrette departementet og den kirken som har ordinert vedkommende til prestedtjeneste, om autorisasjon som gis i medhold av denne forskrift.

§ 6. Tap av autorisasjon m.m.

Departementet/Kirkerådet skal så vidt mulig underrette vedkommende kirkelige myndigheter i annet EØS-land hvor EØS-statsborger er ordinert eller har tjenestegjort, dersom presten her i landet

1. dømmes for lovovertrødelse i tilknytning til sin yrkesutøvelse,
2. legges disiplinærforføyning på grunn av grov forsømmelse i tilknytning til yrkesutøvelsen,

3. får sin autorisasjon tilbakekalt, eller
4. frasier seg sin autorisasjon.

Om vedkommende kirkelige myndigheter i et annet EØS-land har bedt om opplysninger som nevnt i første ledd, skal opplysningene gis innen tre måneder etter at forespørselen ble mottatt.

§ 7. Utfyllende regler

Kirkerådet kan gi nærmere forskrifter til utfylling og gjennomføring av de direktiver som ligger til grunn for denne forskrift. Departementet kan også gi utfyllende forskrifter eller gjøre endring i denne forskrift til gjennomføring av endringer eller tillegg i de direktiver som ligger til grunn for forskriften.

Kirkerådet kan utferdige nærmere retningslinjer for utformingen av og innholdet i de meddelelser og bevis som skal utferdiges etter denne forskrift.

§ 8. Ikrafttredelse

Denne forskriften trer i kraft når Kirkerådet bestemmer.

Fra den tid forskriften trer i kraft, oppheves forskrift 21. desember 2004 nr. 1832 om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen).

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

3. 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 menighetsprest menes sokneprest, prostiprest og kapellan.

Bispedømmerådet tilsetter også enkelte spesialprester i Den norske kirke.

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.

§ 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 tilsetninger for kortere tid enn seks måneder gjelder heller ikke reglene i §§ 3–5. En forlengelse av et midlertidig tilsetningsforhold som innebærer at tilsetningen samlet sett vil strekke seg over ett år, skal behandles etter reglementets vanlige regler.

§ 2a Om forvaltningslovens anvendelse i personalsaker

Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelsen i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven gjelder tilsvarende.

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, 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 kvalifikasjonskravene for tilsetning av prest i Den norske kirke, 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 med forvaltningslovforskriften av 15. desember 2006 § 15 skal inneholde samtlige søkeres navn, alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet. 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 søkeres 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 prost velger menighetsrådene i prostiet inntil tre representanter fra ulike menighetsråd til å delta under intervjuet, hvorav en fra prostesetet. Ved tilsetting av prost kan også biskopen delta. 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.

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 tilsetting 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 tilsetting av prost og når stillingen skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), skal alle de berørte menighetsrådene gis anledning til å uttale seg. Ved tilsetting av prost skal informasjon som nevnt i § 7 nr. 1 formidles av dem som har deltatt ved intervjuet i medhold av § 6 nr. 4 tredje punktum. 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 tilsetting 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 tilsetting av prost fastsetter biskopen hvilken prost som skal sitte i innstillingsrådet.

2. Den arbeidstakerorganisasjonen som organiserer flest prester i bispedømmet, oppnevner ett medlem med personlig varamedlem. Oppnevningen kan skje for fire eller to år. Arbeidstakerrepresentanten 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 arbeidstakerrepresentanten. 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 søkeres innsynadgang i en formell innstilling, anvendes kapittel 5 i forvaltningslovforskriften.

Del IV Tilsetting

§ 10 Tilsetting

1. Tilsettinger foretas av bispedømmerådet i ordinært møte. I særskilte tilfeller kan også bispedømmerådets 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 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 bispedømmerådet treffer vedtak om tilsetting av person som har blitt autorisert til prestedtjeneste i medhold av forskrift 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 bispedømmerådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal bispedømmerådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsrådet. Også et mindretall i bispedømmerådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillingsrådet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av bispedømmerådet. Bare søkere som er innstilt, eller den som bispedømmerådet vil tilsette, kan da tilsettes.

5. Arbeidstakerrepresentanten fra den/de arbeidstakerorganisasjonene hvor søkerne er organisert, har møte- og talerett i bispedømmerådet under behandling av en tilsettingssak.

§ 11 Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

En person 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 biskop skal Kirkerådet gi vedkommende skriftlig melding om tilsetningsvedtaket.

2. Bispedømmerådet skal gi vedkommende person skriftlig melding om tilsetningsvedtaket 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. Bispedømmerådet gir snarest mulig melding til alle søkere om hvem som er tilsatt i stillingen. Slik melding om tilsetning skal også gis til bispedømmerådet i det bispedømmet hvor vedkommende eventuelt skal fratre 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 ansettelsestidens lengde

Ved beregning av ansettelsestidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke.

§ 14 Ordensstraff

Ordensstraffer etter tjenestemannsloven § 14 slettes etter fem år.

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

1. Den norske kirkes klagenemnd treffer vedtak om suspensjon, oppsigelse eller avskjed av biskop.

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

3. Dersom saken krever særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon etter arbeidsmiljøloven § 15-13 for menighetsprest, prost eller spesialprest som er tilsatt av rådet, også treffes av biskopen i samråd med bispedømmerådets leder. På samme vilkår kan preses treffe vedtak om suspensjon av biskop.

§ 16 Saksbehandlingsregler, klage

Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed etter § 15 nr. 2 og nr. 3 første punktum kan påklages til Kirkerådet i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak. 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 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 avgjør søknader fra biskop. Kirkerådets leder avgjør søknad fra preses.

§ 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 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 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.

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.

§ 21 Attest

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

§ 22 Ikrafttredelse

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer.

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

4. Personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene

I

Del I Generelt

§ 1 Myndighet og virkeområde

Bispedømmerådet tilsetter personell ved bispedømmekontoret.

Dette reglementet gjelder for arbeidstakere ved bispekontorene.

§ 2 Unntak fra reglementsbestemmelsene

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 tilsetningsmyndighet. 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.

§ 2a Om forvaltningslovens anvendelse i personalsaker

Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelsen i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven gjelder tilsvarende.

Del II Kunngjøring

§ 3 Kunngjøring av stillinger

1. Bispedømmerådet 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 arbeidstakerrepresentanten i innstillingsrådet.
3. Stillinger som kunngjøres offentlig, skal også kunngjøres internt. Fraværende arbeidstakere 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 deltidsstilling 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 bispedømmerrådet 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.,

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 bispedømmerrådet 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 tilsettingssaken.

§ 7 Innstilling

1. Innstillingsrådet består av to representanter for administrasjonen og en arbeidstakerrepresentant. 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.

§ 8 Innsynsrett

Ved spørsmålet om søkeres innsyns adgang i en formell innstilling, anvendes forvaltningslovforskriften kapittel 5.

§ 9 Oppnevning til innstillingsrådet av arbeidstakerrepresentant med vararepresentant

1. De organisasjoner som er representert på bispedømmekontoret, oppnevner i fellesskap en representant med vararepresentant til innstillingsrådet. Arbeidstakerrepresentantene oppnevnes for en periode på to år om gangen. Arbeidstakerrepresentantene representerer 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 arbeidstakerorganisasjon som organiserer arbeidstakere i vedkommende arbeidstakergruppe, og som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning ellers har forhandlingsrett, oppnevner representant for arbeidstakerne med personlig vararepresentant. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende arbeidstakergruppe, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanten med vararepresentant. Kontorpersonale (sentralbordpersonale/kontorsekretær/arkivpersonale) utgjør en arbeidstakergruppe. Saksbehandlere, rådgivere og ledere utgjør en annen arbeidstakergruppe.

3. Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes etter reglene i punkt 2, oppnevnes arbeidstakerrepresentant 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 arbeidstakerne i arbeidstakergruppen.
 - b) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
 - c) Dersom to eller flere arbeidstakerorganisasjoner organiserer arbeidstakere i vedkommende arbeidstakergruppe, 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 bispedømmerådet i ordinært møte. I særskilte tilfeller kan også bispedømmerådets 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, må det tas forbehold om at vedkommende søker avskjed.
2. Dersom bispedømmerådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal bispedømmerådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsrådet. Også et mindretall i bispedømmerådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillingsrådet likevel ikke vil innstille vedkommende, og bispedømmerådet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av bispedømmerådet. Bare søkere som er innstilt, eller den som bispedømmerådet vil tilsette, kan da tilsettes.
3. Arbeidstakerrepresentanten fra den/de arbeidstakerorganisasjoner hvor søkerne er organisert, har møte- og talerett i bispedømmerådet under behandling av en tilsettingssak. Representanten har under taushetsplikt rett til innsyn i sakens dokumenter.

§ 11 Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

En arbeidstaker 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. Bispedømmerådet skal gi vedkommende person skriftlig melding om tilsetningsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende 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 ansettelsestidens lengde

Ved beregning av ansettelsestidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke.

§ 14 Ordensstraff

Ordensstraffer etter tjenestemannsloven § 14 slettes etter tre år.

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

1. Vedtak om at arbeidstaker skal sies opp, ilegges 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 etter arbeidsmiljøloven § 15-13 også treffes av stiftsdirektøren i samråd med biskopen og bispedømmerådets leder.

§ 16 Saksbehandlingsregler, klage

Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages til Kirkerådet i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak. Klagen fremsettes skriftlig for bispedømmerådet.

Del VI Andre bestemmelser

§ 17 Arbeidstid mv.

1. Alle arbeidstakere 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 stilling 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 kirke, 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. Arbeidstaker 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 arbeidstakerens navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt, og dato for tiltredelse i og eventuell fratredelse fra stillingen(e). I tillegg skal det gis opplysninger om hvilke arbeidsområder arbeidstakeren har hatt.
3. Attesten kan videre gi en vurdering av arbeidstakeren og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av arbeidstakerens selv.

§ 22 Ikrafttredelse

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

5. Personalreglement for de ansatte i 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 ansettelse der lønns- og arbeidsvilkår blir fastsatt i særskilt kontrakt.

§ 1a Om forvaltningslovens anvendelse i personalsaker

Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelsen i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven gjelder tilsvarende.

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 arbeidstakerepresentantene i tilsettingsrådet bestemme hvilke stillinger som kun skal kunngjøres internt. Direktør, assisterende direktør, avdelingsledere, seksjonsledere og Bispemøtets generalsekretær skal alltid besettes etter offentlig kunngjøring.

2.4. Stillinger som kunngjøres offentlig skal også kunngjøres internt. Fraværende arbeidstakere 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 stillingsforholdene tillater det, bør stillingen kunngjøres alternativt som 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 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 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 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 innsynsavgang 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 arbeidstakere tilsettes av et tilsettingsråd.

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

7.4. Tilsettingsrådets sammensetning – arbeidsgiversiden

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 arbeidstakerorganisasjon som organiserer arbeidstakere innen vedkommende arbeidstakergruppe oppnevner to medlemmer med personlige varamedlemmer. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende arbeidstakergruppe, oppnevner organisasjonene i fellesskap to medlemmer med personlige varamedlemmer. Arbeidstakerrepresentantene representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.

7.6. Arbeidstakerrepresentantene oppnevnes for to år om gangen. Funksjonstiden settes slik at den ikke løper ut samtidig for alle arbeidstakerrepresentantene i samme arbeidstakergruppe. Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som

skal oppnevnes, oppnevnes to arbeidstakerrepresentanter 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 arbeidstakerne i vedkommende arbeidstakergruppe.
- b) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
- c) Dersom to eller flere arbeidstakerorganisasjoner organiserer arbeidstakere i vedkommende arbeidstakergruppe, 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 innstilt, skal tilsettingsrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Dersom innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende, kan tilsettingsrådet avgjøre saken selv.

§ 9 Overgang fra midlertidig til fast tilsetting

En midlertidig tilsatt arbeidstaker, 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 tilsettingsvedtaket 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 tilsettingsforhold.

10.3. Kirkerådet skal snarest mulig gi alle søkere underretning om at stillingen er besatt. Underretningen skal inneholde navn på den som er ansatt.

§ 11 Beregning av ansiennitet

Ved beregning av ansettelsestidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke.

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

§ 12 Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed

12.1. Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed av arbeidstaker treffes av tilsettingsmyndigheten.

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

12.3 Ordensstraff slettes fra personalmappe etter fem år.

§ 13 Klage over oppsigelse, suspensjon og avskjed

13.1. Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages i samsvar med 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. Klagen fremsettes skriftlig for disiplinærmyndigheten.

13.2. Klagefristen er tre uker fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet frem til arbeidstakeren.

Del VI, Andre bestemmelser

§ 14 Arbeidstid

14.1. Alle arbeidstakere 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 for alle ansatte i sekretariatet.

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

§ 16 Øvrige permisjoner

16.1. Tjenestefri bør, så langt tjenesten tillater det, gis den arbeidstaker som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i kirkenes 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 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 kan videre gi en vurdering av arbeidstakeren og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av vedkommende selv.

§ 19 Ikrafttredelse

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

6. Tjenesteordning for menighetsprester

I

§ 1. Denne tjenesteordning gjelder for menighetsprester som tilsettes av bispedømmerådet. 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 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, 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 prestestilling når arbeidsmiljøloven 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 vigselmyndighet og taushetsplikt.

§ 4. Tilsetting av menighetsprester foretas av bispedømmerådet i tråd med bestemmelsene i personalreglement for prester i Den norske kirke. Tilsetting skjer på de vilkår som gjelder generelt for ansatte i Den norske kirke. 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.

§ 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 tjenestedistrikt, med mindre det følger av arbeidsavtale at tjenestedistriktet 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 tjenestedistrikt, 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 tjenestedistrikt å utføre kirkelige handlinger som ønskes forrettet av dem.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger for personer som er bosatt utenfor tjenestedistriktet, 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 tjenestedistriktet, 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.

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 tjenestedistrikt hvor denne ikke er ansatt i ordnet 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. 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.

Det kan organiseres arbeidsveiledning etter nærmere bestemmelse av Bispemøtet.

§ 17. Menighetsprester lønnes av Den norske kirke.

For vigsel hvor begge brudefolkene er bosatt utenfor prestens tjenestedistrikt og for gravferd hvor både avdøde og avdødes nærmeste pårørende/den som sørger for gravferden er bosatt utenfor prestens tjenestedistrikt, 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 regulativ etter nærmere regler gitt av Kirkemøtet, 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. 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)

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

Prestene utfører vikartjeneste og betjening av ledige stillinger etter gjeldende ordninger. Dersom vikartjeneste eller styring under ledighet ikke skjer ved heltidsansatt prest, tilpasses prestatjenesten slik prosten 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 stillingsinstruks, jf. § 14.

§ 24. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer.

Fra den tid tjenesteordningen trer i kraft, oppheves tjenesteordning for menighetsprester 19. oktober 1990 nr. 4983.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

7. Tjenesteordning for proster

I

§ 1. Prosten leder prestatjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse.

§ 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 fellesråd når han/hun er oppnevnt av biskopen, og kan også bemyndiges til uten stemmerett å ta del i fellesrådets 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 eller biskopen.

§ 8. Prosten er med hensyn til rettigheter og plikter undergitt de regler som gjelder for arbeidstakere i Den norske kirke. Prostens tjenestedistrikt utgjør et prosti med utstrekning fastsatt av departementet. Prosten må finne seg i endringer i gjøremål og tjenestedistriktets 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 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 satser innenfor budsjettamme fastsatt av bispedømmerådet.

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

§ 13. Tjenesteordningen kan endres ved vedtak av Kirkemøtet.

§ 14. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer.

Fra den tid tjenesteordningen trer i kraft, oppheves tjenesteordning for proster 16. april 2004 nr. 634.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

8. 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 prestatjenesten 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 prostestillinger blir betjent.

Biskopen kan delegerer myndighet etter denne bestemmelsen til stiftsdirektøren.

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

§ 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 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 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 kirkelig prestestilling.

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.

§ 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.

§ 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.

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 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 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 prestatjeneste.

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 deltar i Bispemøtets behandling av læresaker og kan reise læresak etter gjeldende regler.

§ 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 avgjør i tvilstilfeller om biskopens myndighet ligger til Nidaros biskop eller preses.

Preses har sete i Nidaros bispedømmeråd i saker om tilsetting, oppsigelse, avskjed og suspensjon innenfor Nidaros domprosti. Nidaros biskop har sete i bispedømmerådet i andre saker. Kirkerådet 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 avgjør i tvilstilfeller hvem som er vikar for preses.

Biskopens tjenestevilkår

§ 18. Biskopen er med hensyn til rettigheter og plikter undergitt de regler som til enhver tid gjelder for arbeidstakere i Den norske kirke.

Biskopen har taushetsplikt etter gjeldende regler.

§ 19. Biskopen har som tjenestedistrikt et bispedømme med utstrekning som fastsettes av Kongen.

§ 20. Biskopen tilsettes av Kirkerådet etter forskrift om framgangsmåten fastsatt av Kirkemøtet.

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 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 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, med det bispekors som følger det enkelte embete. Som liturgisk drakt bærer biskopen den korkåpe som følger stillingen, sammen med alba, stola og bispekorset. Tjenestedrakt og liturgisk drakt bekostes av bispedømmerådet.

§ 25. (Opphevet)

§ 26. Biskopen meddeles ferie og annen tjenestefrihet av preses. 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, 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 bestemmelse av Kongen eller departementet.

§ 29. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer.

Fra den tid tjenesteordningen trer i kraft, oppheves tjenesteordning for biskoper 6. juni 1997 nr. 1055.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

9. 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 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. Tilsetting skjer på de vilkår som gjelder generelt for prester tilsatt i Den norske kirke. 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 prestatjenesten 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 kirkens lønnsregulativ, og mottar andre godtgjøringer etter de regler som gjelder til enhver tid.

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

§ 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.

§ 13. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer.

Fra den tid tjenesteordningen trer i kraft, oppheves tjenesteordning for fengselsprester 20. november 1997 nr. 1179.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

Saksorientering

Innholdsfortegnelse

- I Innledning med sakens bakgrunn og avgrensning
- II Oversikt over saksdokumentet
- III Tre overordnede føringer for de forberedelser som skal gjøres
- IV Oversikt over endringene i det rettslige rammeverket
 - i Innledning
 - ii Den første endringen: Bortfall av tjenestemannsloven og det til tjenestemannsloven hørende delvise unntak fra arbeidsmiljøloven
 - iii Den andre endringen: De personalsaker som i dag er enkeltvedtak etter forvaltningsloven, blir ikke lenger å regne som enkeltvedtak
 - iv Enkelte øvrige endringer som vil finne sted
 - v Kort om forskjellen mellom tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven
- V Når kan Kirkemøtet vedta regler som ikke følger av arbeidsmiljølovens regler?
- VI Bør Kirkemøtet innføre bestemmelser eller ordninger som fraviker bestemmelser i arbeidsmiljøloven
- VII Nærmere om eventuelle ordninger som supplerer arbeidsmiljøloven
 - i Innledning med særlig omtale av materielle ordninger
 - ii Generelle vurderinger om supplerende saksbehandlingsregler
 - iii Oversikt over den videre omtale av de aktuelle supplerende saksbehandlingsregler
- VIII Særlige merknader om anvendelsen av bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven
- IX Enkelte felles spørsmål knyttet til personalreglement
 - i Personalreglement eller tilsettingsreglement – antall?
 - ii Modell for vedtakelse av personalreglement – forhandlingsmodell eller vedtak av Kirkemøtet? Arbeidsreglement
 - iii Bestemmelser om kunngjøring, innstilling og tilsetting

iv Innstilling og tilsetting – spørsmålet om videreføring eller avvikling av de to særskilte beslutningsmekanismene: ordningen med såkalt mindretallklage ved uenighet innad i tilsettingsorganet / ordningen ved uenighet mellom tilsettingsorganet og innstillende myndighet

X Noen felles spørsmål knyttet til disiplinærreaksjoner

i Saksbehandlingsregler og plassering av myndighet

ii Såkalt mindretallsklage

iii Klageordning

XI Kvalifikasjonskrav for å bli tilsatt som prest – unntaksregler – samling av reglene – EØS-forskriften

XII Medlemskapsvilkåret og tap av presterettigheter – saksbehandling og klage

i Medlemskravet ved tilsetting (og ombudsverv)

ii Tap av presterettigheter (ordinasjonsfullmakt)

XIII 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

XIV Arbeidsgiveransvar for prester, proster og enkelte spesialprester

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

XVI Forholdet mellom Kirkemøtet og Kirkerådet etter virksomhetsoverdragelsen – særlig om situasjonen ved delegasjon

XVII Økonomiske og administrative konsekvenser

XVIII Utkast til regelverk

1 Forskrift om kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke

2 Forskrift om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen)

3 Personalreglement for prester i Den norske kirke

- 4 Personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene
- 5 Personalreglement for de ansatte i Kirkerådet
- 6 Tjenesteordning for menighetsprester
- 7 Tjenesteordning for proster
- 8 Tjenesteordning for biskoper
- 9 Tjenesteordning for fengselsprester

I Innledning med sakens bakgrunn og avgrensning

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 kalt Den norske kirke. Denne nye arbeidsgiver overtar med andre ord for staten som arbeidsgiver.

Det følger av det reformforslag som departementet har fremlagt, at *soknet* i svært liten grad skal berøres av lovforslaget. Primært fordi staten vil overføre prestene og de andre statsansatte til det nye rettssubjektet og ikke soknet, er ikke soknet som arbeidsgiver direkte påvirket av reformen.²

² Forslaget til ny § 29 i kirkeloven om dispensasjonsadgang for krav om medlemskap i Den norske kirke utgjør et lite unntak. Her blir det nå en endring både ved at det ikke lenger er lovfestet hvem som er vedtaksmyndighet, og videre at departementet bortfaller som klageorgan. Her vil Kirkemøtet således 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.

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 nominasjonsreglene ved tilsetting av biskop § 3 tredje ledd bokstav a) sammenholdt med § 5 annet ledd.

Formålet med saken er – som dens tittel antyder – å fremme for Kirkemøtet forslag til *erstatning av det relevante statlige regelverk* som i dag gjelder for forholdet mellom staten som arbeidsgiver og de berørte arbeidstakerne, som altså er i statens tjeneste. Dette er regelverk som dels følger av lov, dels av andre bestemmelser.

Hovedtilnærmingen i Kirkerådets forslag er i all hovedsak å videreføre innholdet i dagens regler. Se nærmere i pkt. III om dette og de øvrige overordnede føringer som foreslås lagt.

For *departementets og Kongens arbeidsgiverfunksjoner bortfaller*, er det i samband med regelverksfastsettelsen også behov for å fylle det tomrommet som *derved* oppstår. Uansett hvordan dette nærmere gjøres, vil det påvirke myndighetsfordelingen i kirken. Dette er en innebygget følge av de endringer som må gjøres i de aktuelle regelverkene.

I sitt møte i september i fjor i sak KR 34/15 vedtok Kirkerådet et høringsnotat som omfattet ovennevnte saksramme. Høsten 2015 var saken på høring hos bispedømmerådene, biskopene og berørte arbeidstakerorganisasjoner. Ett bispedømmeråd unnlot å avgi hørings svar. Preses avga *egen* høringsuttalelse, derimot ingen andre biskoper, heller ikke i form av særmerknader til rådernes svar. Biskopene i Oslo, Møre og Tunsberg presiserte at de avga felles høringsuttalelse med bispedømmerådet. Kirkerådet mottok høringsuttalelser fra Presteforeningen, Parat (YS), Fagbundet (LO) og Sentralt hovedverneombud for prestatjenesten.

Det var bred oppslutning både om Kirkerådets overordnede tilnærming omtalt ovenfor om i størst mulig grad å videreføre innholdet i dagens regler og om de foreløpige vurderinger Kirkerådet hadde gjort innenfor det handlingsrom saken åpner. Enkelte høringsinstanser mente at det var ønskelig på noen punkter å avvikle enkelte saksbehandlingsregler på arbeidsrettsfeltet. I etterkant av høringen har Kirkerådet foretatt noen nærmere vurderinger knyttet til enkelte av ordningene. Høringsinstansenes syn og foreslåtte løsninger omtales nærmere under de ulike problemstillinger saken reiser.

Hele fem bispedømmeråd fant fremstillingen i høringsnotatet både vanskelig i sin form og til dels «så detaljert at en helhetlig oversikt over de aktuelle problemstillinger står i fare for å forsvinne», som det heter i de samordnede, identiske ordlydene. Kirkerådet har i saksfremlegget for Kirkemøtet søkt å bøte på dette – og å gjøre fremstillingen for Kirkemøtet «mer lettfattelig og oversiktlig», slik *Oslo biskop og bispedømmeråd* anmodet om.

Kirkerådet har imidlertid ikke funnet det forsvarlig å gjøre dette i form av å *fjerne enkeltspørsmål* fra fremstillingen, slik det er mulig å tolke nevnte tilbakemelding – derimot ved å gjøre fremstillingen enda *tydeligere*, herunder ved å *omredigere* stoffet en del. Kirkerådet skal bemerke at sakens kompleksitet skyldes at det er tale om mange *ulike* spørsmål som må gjøres til gjenstand for vurdering – ikke minst som en følge av tilnærmingen om å videreføre reglene som ikke lenger vil være lovforankrede.³ Siden reglene ikke har sammenfallende begrunnelse og funksjon, ville en felles behandling kamuflere de underliggende problemstillingene. Som det dessuten vil fremgå, er ikke friheten Kirkemøtet har til å videreføre dagens regler, lik over hele linjen.

³ Å fjerne nyansene i saken vil dessuten gå imot tilbakemeldingen fra andre høringsinstanser om at *høringsnotatets fortrinn* nettopp var at det ga en grundig og «godt gjennomarbeidet» fremstilling.

Nærværende sak henger nært sammen med en egen sak om opprettelsen av et klageorgan for det nye rettssubjektet. Også i sistnevnte sak har Kirkerådet gjennomført en høring, som ble gjennomført parallelt med den til nærværende sak. Sammenhengen mellom de to sakene består i at et slikt klageorgan i stor grad foreslås å få saker innenfor arbeidsrettsfeltet. Derfor er innspill fra klagenemdsaken av relevans for nærværende sak, tatt med her.

I høringsnotatet og i nærværende saksdokument er tilnærmingen for det første å redegjøre for endringen i det lovbestemte regelverket for de berørte ansatte når de opphører å være statsansatte. Dette utløser et behov for – innenfor det handlingsrom som foreligger – å ta stilling til om regelverk som bortfaller som lovbestemt, allikevel skal videreføres. Denne delen av høringen var av *generell karakter*.

For det annet tar høringen og saksdokumentet mer *spesifikt* for seg de enkelte ansatte kategorier som omfattes av virksomhetsoverdragelsen og vurderer nærmere det arbeidsrettslige regelverk for disse, herunder fordelingen av de ulike arbeidsgiverfunksjonene.

Like lite som høringssaken, tilsikter nærværende sak å omtale alle spørsmål som har relevans på det arbeidsrettslige feltet innenfor det nye rettssubjektet. For eksempel faller det utenfor nevnte ramme å behandle tariffrettslige forhold⁴ annet enn der det er direkte relevant innenfor ovennevnte ramme. *Parat* omtalte i sitt høringssvar at det var en svakhet ved høringsnotatet at det ikke fanget opp betydningen av at Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen i statlig sektor bortfaller:

«Fra Parats side er det en hovedinnvending mot høringsnotatet at det ikke berører konsekvenser knyttet til at ansatte i kirken ikke lengre vil være omfattet av Hovedavtalen og hovedtariffavtalen i staten. Dette utgjør en vesentlig del av styringsgrunnlaget for statlige ledere, og er grunnleggende for de lønns- og arbeidsvilkår som tilbys kirkens ansatte. Videre er Hovedavtalen grunnleggende for den medbestemmelse som kirkens ansatte har i beslutninger som berører den enkeltes arbeidssituasjon. Begge disse avtalene faller bort, og høringsnotatet berører overhode ikke hvilke konsekvenser dette har for de ansatte og deres organisasjoner.»

Kirkerådet hadde bevisst utelatt tariffspørsmålene, nettopp fordi innholdet her skal være gjenstand for forhandlinger. Som nevnt er sakens siktemål å forberede for Kirkemøtet de vedtak av relevant regelverk Kirkemøtet anbefales å gjøre.

Likeledes er opprettelsen av et eget arbeidsgiverutvalg for det nye rettssubjektet behandlet i en egen sak, jf. sak KR 06/16, som skal til Kirkemøtet.

Det sivilrettslige spørsmål om hvem som på vegne av rettssubjektet Den norske kirke skal ha (aktiv og passiv) søksmålskompetanse, er ikke spesifikt knyttet til fremtidige, potensielle

⁴ Herunder utformingen av ordningene med medbestemmelse.

I en egen sak vil Kirkemøtet i 2016 behandle en eventuell *innmelding i en arbeidsgiverorganisasjon*, med forbehold om at lovreformen blir vedtatt i Stortinget i tråd med departementets forslag slik de hittil er fremlagt. Se foreløpig sak KR 06/16.

Hvilken forhandlingsfullmakt som overdras, vil bero på hva det gjøres avtale om mellom fullmakts giver (Kirkemøtet, med eventuell klargjøringer fra Kirkerådet) og fullmektigen (arbeidsgiverorganisasjonen). Det må underforstått innfortolkes at fullmakten ikke omfatter å gjøre endringer i regelverk fastsatt av Kirkemøtet.

sivilrettslige tvistesporsmål på arbeidsgiverfeltet. På samme måte som for soknets del, vil de konkrete spørsmålene være undergitt *den alminnelige sivilprosessuelle lovgivning*. Det skal kort bemerkes at også soknet som juridisk person er representert ved organer – og dernest personer som opptrer for disse. At det nye rettssubjektet har såkalt *partsevne*, vil følge av kirkeloven § 2 nytt annet ledd, sammenholdt med tvisteloven § 2-1 første ledd bokstav f).⁵

En tilsvarende merknad kan knyttes til det rettslige spørsmålet om hva som for, eventuelt innenfor, det nye rettssubjektet skal defineres som «virksomheten» i henhold til arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven benytter begrepet i en rekke sammenhenger, *ut over* at den i § 1-2 gjennom begrepet setter en nedre grense for hva loven som sådan skal omfatte: «Loven gjelder virksomhet som sysselsetter arbeidstaker». Lovens ulike bestemmelser omhandler de respektive rettigheter og plikter i arbeidsforholdet, altså for arbeidsgiver og arbeidstaker. Annerledes er det ikke i de bestemmelsene der virksomhetsbegrepet er benyttet, noe den gjør i flere sammenhenger – ved at loven bruker dette begrepet til å angi den eller «betegne det «område» arbeidsmiljølovens krav knyttes til».⁶

⁵ Som et upersonlig rettssubjekt kan ikke Den norske kirke som part representere seg selv. Dette blir som for soknet. 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 utgangspunktet vil det være *Kirkerådets leder* som er rettssubjektets stedfortreder, men delegasjonsadgangen etter § 2-5 *annet ledd* kan bli praktisk å anvende. Særlig aktuelt vil det være å delegere enkelte sakstyper til Kirkerådets direktør og stiftsdirektørene.

Paragrafene 2-3 og 2-5 må ses i sammenheng med henholdsvis den generelle bestemmelsen i § 1-3 som blant annet omhandler hvem som er parter i en sak og særbestemmelsen i § 1-5 om det samme der den sivile saken omhandler gyldigheten av et forvaltningsvedtak.

Paragraf § 1-5 bestemmer *hvilket myndighetsorgan* som må saksøkes om «gyldigheten av forvaltningsvedtak». Det vil være «siste instans», altså klageinstansen. Som *forvaltningsvedtak* regnes i henhold til juridisk teori vedtak etter forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav a), og i praksis vil det bety enkeltvedtak samme sted bokstav b), fordi klage på forskrifter er lite praktisk. Er vi derimot utenfor § 1-5, fordi det er *andre* beslutninger enn forvaltningsvedtak som angripes, vil det være § 1-3 annet ledd som gjelder. Det avgjørende der vil være å definere hvem som i den aktuelle sak er de berørte parter, jf. det såkalte tilknytningskriteriet som i § 13 annet ledd er uttrykt ved kursivert tekst: «Den som reiser saken, må påvise et reelt behov for å få kravet avgjort *i forhold til saksøkte*. Dette avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og *partenes tilknytning til det*». Løsningen etter § 1-3 annet ledd trenger ikke å bli en annen enn etter § 1-5.

Vurderingen av søksmålsvilkårene og hvem som er rett saksøkt 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 NN bispedømmeråd v/ Kirkerådets leder NN» eller – etter delegasjon – «Den norske kirke ved NN 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* være «Den norske kirke ved NN bispedømmeråd v/ stiftsdirektør NN». Hvis det en klageadgang, må det vurderes om vi er innenfor eller utenfor bestemmelsen i § 1-5. Det følger av redegjørelsen i pkt. IV iii at svaret formodentlig vil bli at vi er utenfor. Dette er ikke til hinder for at klageorganet kan være rett saksøkt. Hvis dette er det valgte Kirkerådet vil i så fall rett saksøkt være «Den norske kirke ved Kirkerådet v/ Kirkerådets leder», eventuelt delegert til dets direktør.

I forlengelsen av sistnevnte eksempel skal det nevnes at det etter arbeidsmiljøloven § 15-4 annet ledd bokstav d) er et *formkrav* til en oppsigelse – som skal være skriftlig – at det blant annet fremgår *hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt* ved en eventuell rettslig tvist. I den grad det er adgang til klage, må det fanges opp hvem som er rett saksøkt ved søksmål mot klageorganets vedtak.

⁶ NOU 2004: 5 *Arbeidslivslovutvalget* side 149 første spalte.

Betydning av begrepet trenger derimot ikke å være den samme alle stedene.⁷ De ulike bestemmelsene må med andre ord på vanlig vis undergis en rettslig tolkning – *herunder* altså i form av å avklare virksomhetsbegrepets innhold.⁸ Dette er prinsipielt sett ikke ulikt situasjonen i kirkeloven, der begrepet som kjent brukes både om daglig leder av «virksomheten» i Kirkerådet likedan i bispedømmerådet – nødvendigvis med ulik betydning de to stedene i loven, jf. henholdsvis § 25 og § 23. Det følger av dette at det ikke er aktuelt å fremme forslag for Kirkemøtet om hvordan virksomhetsbegrepet skal tolkes i de ulike sammenhengene arbeidsmiljøloven benytter det. Det kan eventuelt bli tale om en orienteringssak om dette, for eksempel i 2017.

II Oversikt over saksfremstillingen

De overordnede rammene for saken presenteres i punktene III–V.

Som det vil fremgå nedenfor i pkt. III anbefaler Kirkerådet at det ikke gjøres annet enn nødvendige endringer i de berørte regelverkene på personalfeltet. 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 at det er foretatt en samling av bestemmelser som i dag er spredt fire ulike steder, da ikke medtatt de særskilte EØS-reglene, Se omtalen i pkt. XI.

Punkt IV omhandler endringene i *det rettslige rammeverket* og er en gjengivelse av teksten i høringsnotatet, som var av *rettslig og redegjørende karakter*. Helt i tråd med intensjonen fra Kirkerådet ble denne delen av høringsnotatet lagt til grunn av høringsinstansene. Det samme gjaldt *høringsnotatets* pkt. II om det rettslige spørsmålet knyttet til forholdet mellom Kirkemøtet og Kirkerådet etter virksomhetsoverdragelsen, da særlig knyttet til situasjonen der Kirkemøtet har delegert oppgaver til andre organer enn Kirkerådet. Siden denne rettslige redegjørelsen ikke på samme måte som pkt. IV får direkte betydning for de vurderinger som munner ut i konkrete forslag til vedtak, er denne delen plassert lenger ut i saksfremstillingen, til pkt. XVI.

Det rettslige spørsmålet om hvilken frihet Kirkemøtet som arbeidsgiver har til å fravike arbeidsmiljøloven, er skilt ut i et eget pkt. V. Dette var ikke ment som høringsstema.

Det følger av ovennevnte at punktene IV og V begge har en beskrivende form, der det ikke er funnet grunn til å etablere et skille mellom hva Kirkerådet redegjorde for i høringsnotatet og hva som fremkommer her i saksorienteringen. Det er kun tale om en mindre bearbeiding, i håp om å imøtekomme kritikken mot høringsnotatet omtalt i pkt. I.

I de påfølgende punktene VI–XII omtales enkelte felles og/eller overordnede problemstillinger som er skilt ut for særskilt omtale.

Deretter følger i punktene XIII–XV en nærmere omtale av de ulike ansattkategorier som til erstatning for staten er foreslått å få rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver.

⁷ Dette er ikke rettslig omtvistet. Se for eksempel forrige note samt Henning Jakhelln m.fl., *Arbeidsrett.no – kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. utgave 2011 side 1140.

⁸ Som ellers vil da de alminnelige rettskildefaktorer inngå som tolkningsfaktorer – herunder formålet til den aktuelle bestemmelsen, dens lovforarbeider, rettspraksis, reelle hensyn osv.

De økonomiske og administrative konsekvenser er omtalt i pkt. XVII.

Til slutt i pkt. XVIII følger utkast til de aktuelle regelverk, der endringene fra i dag er synliggjort. I tillegg er forslagene kommentert i den grad det kan gi en bedre forståelse enn en omtale et annet sted i dokumentet, løsrevet fra regelteksten. Se også *forslaget til vedtak*, med tilhørende forklarende fotnote.

III Tre overordnede føringer for de forberedelser som skal gjøres

Kirkerådet foreslo i høringsnotatet som en første overordnede føring 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.

Av dette fulgte at Kirkerådet i denne fasen blant annet la til grunn at

- bispedømmerrådet fortsatt skal være tilsettings- og disiplinærorgan for menighetsprester, proster og enkelte spesialprester
- at biskopen fortsatt skal lede prestatjenesten og inneha arbeidsgivers alminnelige styringsrett (og at Bispemøtet fortsatt skal forvalte Veien til prestatjeneste)
- at prostene skal lede prestatjenesten 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 – la 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 sammenheng som er omtalt nedenfor i saksdokumentet:

- 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 – i den grad det er etablert klageordning. Se pkt. XII.
- 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. XIII.

For det tredje la Kirkerådet i høringsnotatet til grunn som en overordnet føring og et utgangspunkt for det forberedende arbeidet som skal gjøres, at dagens regelverk også ut over det som følger av ovennevnte to føringer, *innholdsmessig skal videreføres*. Det betyr at det i denne fase av reformprosessen 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. Kirkerådet tilføyer at det innebærer 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 også ordningen med klage på disiplinærreaksjon. Når det gjelder de to ordninger for såkalt mindretallsklage⁹ henholdsvis ved tilsetting og disiplinærreaksjoner, samt de særlige saksbehandlingsregler ved uenighet mellom innstillingsorganet og tilsettingsorganet, har Kirkerådet imidlertid funnet å gjøre et unntak fra prinsippet om at det bare skal foretas de tilpasninger som følger av virksomhetsoverdragelsen og det tomrom som skapes ved at statens rolle som overordnet arbeidsgiver bortfaller. Se pkt. IX vi og X ii.

Det var bare på disse tre sistnevnte punktene det ikke var bred oppslutning blant høringsinstansene om Kirkerådets konkrete forslag. Ett særlig innspill skal her kort omtales – det vedrører ansettelsesmåten i bispedømmene. På dette punkt mente både *Borg bispedømmeråd* og *Bjørgvin bispedømmeråd* at det måtte vurderes alternativer til at tilsetting av de *kontoransatte* finner sted i selve bispedømmerådet. Med noe ulikt innhold foreslo disse to bispedømmerådene at alternative løsninger blir utredet, så som bruk av tilsettingsråd eller delegasjon til stiftsdirektør. *Borg bispedømmeråd* skrev videre at det bør

«vurderes om bispedømmerådet (i møte) skal tilsette prester i bispedømmet eller om det kan tilsettes i et eget tilsettingsorgan oppnevnt av bispedømmerådet».

Tunsberg biskop og bispedømmeråd uttalte mer generelt at

«Det er etter Tunsberg biskop/bispedømmeråds mening mulig å beholde tilsettingsreglementene som nå, men *fortsette med å utrede forholdet mellom rådstilsetting og utvalgstilsetting nærmere for de ulike organer.*»

Kirkerådet støtter at dette bør gjøres.

Overfor et ønske om innholdsmessig å videreføre ordninger som i dag følger av et statlig regelverk, tok Kirkerådet det forbehold at det måtte nærmere klargjøres hvilken grad av frihet Kirkemøtet her ville ha i lys av de alminnelige regler som erstattet det statlige regelverket. Dette er det redegjort for i pkt. V nedenfor.

Kirkerådet presiserte i høringsnotatet 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 Oversikt over endringene i det rettslige rammeverket

i Innledning

Betydningen av denne oversikten, er at det er de omtalte endringene i det rettslige rammeverket på arbeidsgiverfeltet som er årsaken til at de aktuelle kirkelige regelverk saken omfatter, jf. utkastet, innholdsmessig må vurderes på ny.

Siden det vises til skillet nedenfor, er det nyttig å omtale forskjellen mellom såkalte materielle regler og prosessuelle regler. Sistnevnte kalles ofte også saksbehandlingsregler og inneholder bestemmelser om *fremgangsmåte* for å avgjøre et spørsmål eller nå frem til et bestemt

⁹ Som ikke egentlig er en klageordning, men en saksbehandlingsregel som definerer hvem som er beslutningsmyndighet.

resultat.¹⁰ Materiell bestemmelse derimot beskriver selve den rettsendrende hendelse og vilkårene for at den skal inntre. Et eksempel er en bestemmelse om vilkårene for oppsigelse, der hva som ligger i begrepet oppsigelse, eller å «si opp», vil være gitt andre steder. Arbeidsmiljøloven og lov om statens tjenestemenn (tjenestemannsloven) inneholder begge typer regler, forvaltningsloven bare saksbehandlingsregler.

ii Den første endringen: Bortfall av tjenestemannsloven og det til tjenestemannsloven hørende delvise unntak fra arbeidsmiljøloven

Først skal det kort omtales at tjenestemannsloven ikke lenger vil komme til anvendelse for de berørte ansatte. Tilsvarende vil det tilhørende delvise unntak fra arbeidsmiljøloven bortfalle. Denne endringen forklares kort nedenfor i dette punktet.

I tjenestemannsloven § 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 statlig¹¹ 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.

Det er viktig å påpeke at også arbeidsmiljøloven gjelder i statlige arbeidsforhold. Men det er gjort betydelige unntak gjennom en egen forskrift, gitt i medhold av blant annet § 1-2 tredje ledd i arbeidsmiljøloven.¹² Dette er *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 en rekke bestemmelser i arbeidsmiljøloven.¹³

¹⁰ At det skal være en klageordning knyttet til en bestemt type saker, blir da å regne som en saksbehandlingsregel – siden det er tale om «veien» frem til endelig vedtak i angjeldende type sak.

¹¹ For soknets ansatte gjelder loven følgelig ikke.

¹² Arbeidsmiljøloven § 1-2 tredje ledd lyder slik:

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.

¹³ Det vil si § 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.

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.

Sammenhengen er her at *i stedet for de unntatte reglene i arbeidsmiljøloven vil tjenestemannsloven supplert med personalreglement og sammenholdt med forvaltningsloven gjelde for de statsansatte.*

Disse unntakene fra arbeidsmiljøloven vil altså bortfalle, fordi departementet ikke legger opp til videreføring av slike særordninger gjennom lov.¹⁴ Med andre ord vil arbeidsmiljøloven fullt ut komme til anvendelse, samtidig som tjenestemannsloven ikke lenger vil gjelde. I tillegg vil i enkelte sakstyper ikke lenger forvaltningslovens bestemmelser om enkeltvedtak gjelde. Om det siste, se pkt. iii rett nedenfor.

iii Den andre endringen: De personalsaker som i dag er enkeltvedtak etter forvaltningsloven, blir ikke lenger å regne som enkeltvedtak

I dag suppleres tjenestemannsloven ikke bare av innholdet i personalreglementene gitt med hjemmel og pålegg i tjenestemannsloven. Også forvaltningsloven utfyller tjenestemannsloven.

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 lenger 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.¹⁵

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

Den rettslige betydningen av at de berørte ansatte ikke lenger er å regne som offentlige tjenestemenn etter forvaltningsloven, er særlig knyttet til forvaltningsloven § 2 annet ledd og hvilke personalsaker (tjenestemannsaker) som skal *regnes som enkeltvedtak*.

Definisjonen av offentlig tjenestemann som er gitt i § 2 første ledd bokstav d, tar særlig sikte på å presisere rekkevidden av § 2 annet ledd, jf. forrige note. Paragraf 2 annet ledd lyder slik:

¹⁴ 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.

¹⁵ Se således Jan F. Bernt:

«Definisjonen i § 2 første ledd bokstav d er utformet med sikte på å fastsette rammen for *hvilke tilsetningsforhold* som skal gå inn under reglene i § 2 annet ledd, jf. § 3 annet ledd. Poenget er først og fremst at reglene etter § 2 annet ledd skal omfatte alle som er tilsatt i stat eller kommune, men ikke andre som handler eller opptre for staten eller i det offentlige» (Gyldendal rettsdata, lovkommentar note 29).

Det følger av dette at også soknets ansatte faller utenfor definisjonen av offentlige tjenestemenn.

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.

Annet ledd avgrensner og klargjør således hvilke avgjørelser vedrørende tjenestemenn – altså hvilke personalsaker (gjerne kalt tjenestemannsaker) – som skal regnes som enkeltvedtak. Se nedenfor om den rettslige betydningen av at avgjørelser er enkeltvedtak.

Andre typer av avgjørelser i personalsaker enn de her nevnte, er ikke enkeltvedtak.¹⁶

Samtidig er det altså *en forutsetning at det er tale om en offentlig tjenestemann* i henhold til definisjonen i § 2 første ledd bokstav d. Det er denne definisjonen som angir rammen for annet ledd. I motsatt fall er *heller ikke de nevnte typene av avgjørelser* å regne som enkeltvedtak. *Det er nettopp her endringen vil komme for de berørte ansatte, ved at de ikke lenger blir å regne som offentlig tjenestemenn.*

Betydningen av at en avgjørelse regnes som enkeltvedtak, er at *de regler som bare gjelder for slike*, kommer til anvendelse, jf. lovens § 3 første ledd om at

Bestemmelsene i kapitlene IV–VI¹⁷ får bare anvendelse i saker som gjelder enkeltvedtak, og bestemmelsene i kapittel VII bare i saker som gjelder forskrifter.¹⁸

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.

De offentlige tjenestemenn er gjennom § 2 annet ledd gitt en begunstigende særstilling som ikke kommer andre ansattegrupper til del.¹⁹

¹⁶ Det er kun tale om en *personalsak* hvis «en avgjørelse er knyttet til eller avgjøres som *ledd i hans eller hennes tjenesteforhold*», jf. Jan F. Bernt i Gyldendal rettsdata, lovkommentar note 45.

Et eksempel på en personalsak som ikke ville regnes som enkeltvedtak, er sak om permisjon.

Innenfor forvaltningslovens eget område utgjør § 2 annet ledd derfor *en innsnevring* vurdert opp mot definisjonen av enkeltvedtak i § 2 første ledd bokstav b), jf. bokstav a):

§ 2.(*definisjoner*).I denne lov menes med:

vedtak, en avgjørelse som treffes under utøving av offentlig myndighet og som generelt eller konkret er
a) bestemmende for rettigheter eller plikter til private personer (enkeltpersoner eller andre private rettssubjekter);

b) enkeltvedtak, et vedtak som gjelder rettigheter eller plikter til en eller flere bestemte personer

¹⁷ Disse tre kapitler om enkeltvedtak omfatter blant annet bestemmelser om *varsel, partsoffentlighet, begrunnelsesplikt, klagerett og omgjøring uten klage*.

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

¹⁹ Se slik Jan F. Bernt, som uttaler at:

For oversiktens skyld skal det tilføyes at det også er gitt enkelte særskilte unntaksregler *innenfor* den gruppen saker som er nevnt i § 2 annet ledd. Konkret gjelder dette i *ansettelsessaker*. Det er her nyttig å vise til forvaltningsloven § 3 annet ledd første og annet punktum, som lyder slik:

Når det gjelder enkeltvedtak som nevnt i § 2, annet ledd, kan Kongen fastsette at kapitlene IV-VI helt eller delvis ikke skal gjelde i nærmere angitte saker eller for visse tjenestemenn. Vedtak i ansettelsessaker er i alle tilfelle 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 første har Kongen med hjemmel i § 3 annet ledd *første punktum*²⁰ gjort ytterligere unntak fra reglene for enkeltvedtak. Dette er gjort i den såkalt forvaltningsforskriften,²¹ der det i § 14 er gjort et generelt unntak fra reglene om dokumentinnsyn i forvaltningsloven § 18 i «*saker om tilsetning i den offentlige forvaltning*». Med «tilsetning» menes selve *ansettelsessaken*. Til erstatning gjelder forskriftens egne bestemmelser – herunder den praktisk viktige § 15 om såkalt utvidet søkerliste.²²

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

Ovennevnte viser at det etter 2017 blir et bortfall av en rekke saksbehandlingsregler i forvaltningsloven for de ansatte som overføres til det nye rettssubjektet. 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 skal staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet stadfeste *personalreglementene*, jf. gyldighetsvilkåret her i tjenestemannsloven § 23 nr. 2.

«[paragraf] 2 annet ledd bygger på at avtale mellom det offentlige og private om tilsetning 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).

²⁰ Sammenholdt med lovens § 19 siste ledd.

²¹ Forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven (forvaltningsforskriften).

²² For en omtale av disse særreglene i ansettelsessaker, se for eksempel Torstein Eckhoff og Eivind Smith, *Forvaltningsrett*, 10. utgave 2014 side 275.

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. XI.

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

v Kort om forskjellen mellom tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven

Forskjellene mellom tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven kan inndeles i to grupper:²⁴

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).²⁵

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*. Som eksempler nevnes:

De materielle vilkårene for *oppsigelse* i tjenestemannsloven §§ 8, 9 og 10 sml. arbeidsmiljøloven §§ 15-6 og 15-7;

Reglene om *suspensjon* i tjenestemannsloven § 16 sml. arbeidsmiljøloven § 15-13;

Reglene for *avskjed* i respektive tjenestemannsloven § 15 og arbeidsmiljøloven § 15-14.

Ytterligere er det lengre *oppsigelsesfrister* etter tjenestemannsloven enn etter arbeidsmiljøloven; se også her §§ 8, 9 og 10 sammenholdt med § 15-3.

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

²⁴ Det ses bort fra særreglene for embetsmenn.

²⁵ Selve *hjemmelen for klageadgang* er gitt i forvaltningsloven § 28, jf. § 2 annet ledd, jf. § 2 første ledd bokstav d) sammenholdt med § 3 første ledd.

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...»

Av stor praktisk betydning i denne andre gruppen er forskjellen det er i saksbehandlingsreglene 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 som er gitt til vern for parter i sak. Disse reglene gir et bedre vern for arbeidstaker enn arbeidsmiljøloven § 15-1 om såkalt drøftelsesmøte «så langt det er praktisk mulig» før arbeidsgiver beslutter oppsigelse eller avskjed, jf. arbeidsmiljøloven § 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 rett nedenfor i pkt. V.

V Når kan Kirkemøtet vedta regler som ikke følger av arbeidsmiljølovens regler?

Hvis Kirkemøtet ønsker å *videreføre enkelte av de regler som nå bortfaller*, jf. redegjørelsen ovenfor, må Kirkemøtet selv gjøre dette. Det ligger utenfor departementets forslag å innføre særordninger.²⁶ Slik videreføring er bare mulig hvis reglene innholdsmessig ikke strider mot arbeidsmiljøloven på en måte som er «til ugunst for arbeidstaker», jf. arbeidsmiljøloven § 1-9, som lyder slik:

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

Utgangspunktet er altså et *ufravikelighetsprinsipp*. Men en lov kan nødvendigvis ikke fravikes på punkter som loven overhodet ikke omhandler – altså bestemmelser som etter sin art ikke gjenfinnes i den. Kirkerådet legger derfor til grunn at arbeidsmiljøloven ikke er til hinder for suppleringer i form av *ordninger som arbeidsmiljøloven er taus om*.

Videre fremgår det av bestemmelsen endog at det åpnes for at det kan gjøres unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser til arbeidstakers *ugunst*. Dette må da være særskilt fastsatt.²⁷ Kirkerådet viste i høringsnotatet til at unntakene gitt i arbeidsmiljøloven ikke ble behandlet i denne sammenheng, da det er tale om åpninger for *avtalemessige unntak* – altså ved tariffavtale eller individuell arbeidsavtale. Se også ovenfor i pkt. I. Det ble vist til at slike eventuelle avtalemessige fastsatte ordninger blir det opp til partene å ta stilling til etter 2017 og at dette må skje innenfor lovens rammer.

Forbudet mot å fravike loven ved avtale gjelder bare til arbeidstakers *ugunst* ikke kan avtales. Kirkerådet legger derfor til grunn at Kirkemøtet som øverste arbeidsgivermyndighet i prinsippet står fritt til selv å vedta ordninger til arbeidstakers *gunst*.

²⁶ Ventelig vil Kirkemøtet få lovhjælp til å opprette et eget klageorgan. Se om dette sak KR 05/16. Muligheten til å opprette et slikt organ er ikke noen hjemmel for å beholde klageordninger som nå bortfaller ved lovbestemmelse. Derimot *muliggjør* eksistensen av et slikt organ en klageordning i større grad enn hva som ellers ville vært mulig.

²⁷ 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 feriepenger 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 adgangen til å fravike reglene om arbeidstid i kapittel 10.

Kirkerådet legger til grunn at i begge tilfeller – både ved supplement og ved å vedta ordninger til arbeidstakers gunst – er dette noe Kirkemøtet kan gjøre ved eget vedtak, altså at det ikke er noen forhandlingsplikt. Se nedenfor i pkt. IX ii om at det utenfor tjenestemannsloven ikke foreligger en forhandlingsplikt.

En forutsetning for at Kirkemøtet som arbeidsgiver skal kunne vedta fravikende (avvikende) ordninger – altså på et mer eller mindre overlappende saksområde regulert i arbeidsmiljøloven – er altså 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*.²⁸ Formelt sett er det altså ikke avgjørende om arbeidstakerorganisasjonene subjektivt sett mener en særordning er mer eller mindre gunstig for de ansatte enn arbeidsmiljølovens ordning gir anvisning på. Tilsvarende gjelder for avtaler med enkeltansatte.

VI Bør Kirkemøtet innføre bestemmelser eller ordninger som fraviker bestemmelser i arbeidsmiljøloven?

I høringsnotatets pkt. V iii skrev Kirkerådet at det *ikke* anbefalte å at det ble innført fravikende (avvikende) bestemmelser hentet fra tjenestemannsloven, være seg av *materiell eller prosessuell karakter*.

Møre biskop bispedømmeråd mente at «drøftingene fram til konklusjon for *ikke* å videreføre øvrige særregler knyttet til tjenestemannsloven og forvaltningsloven kunne vært tydeligere».

Det kan tenkes at *Fagforbundet* mente å gi uttrykk for et liknede syn. For øvrig var det ikke konkrete innvendinger blant høringsinstansene.

Som eksempler nevnte Kirkerådet

- 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 fristen for søksmål først utløper når en eventuell klagesak knyttet til et disiplinærvedtak er avgjort. Siden en slik klageordning ikke følger av arbeidsmiljøloven, tar ikke loven høyde for en slik problemstilling. Det gjør derimot tjenestemannsloven, jf. særregelen i § 19 nr. 2 som knytter søksmålsfristen til vedtak i klagesaken, ikke selve disiplinærvedtaket.

Begrunnelsen for Kirkerådets anbefaling var todelt. For det første mente Kirkerådet at det ofte vil kunne by på problemer å avgjøre hva som objektivt sett er den mest gunstige ordning sett fra arbeidstakersiden. Som eksempel viste Kirkerådet nettopp til vilkårene for oppsigelse og avskjed, altså henholdsvis i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven, jf. ovenfor i pkt. V nr.2. Også i det andre eksempelet er det ikke uten videre opplagt at det er til gunst for

²⁸ 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.

arbeidstaker, fordi ved en slik utsatt frist kan klageorganets eventuelle langsomme saksbehandling bidra til å forsinke arbeidstakerens endelige rettsavklaring.

Kirkerådet skal – i et forsøk på en tydeliggjøring – tilføye at det slik kan oppstå uklarhet om de aktuelle bestemmelser er lovlig vedtatt i henhold til arbeidsmiljøloven. Fagforbundet åpnet for at Kirkemøtet skulle ta initiativ til at «*lovgiver* viderefører enkelte bestemmelser og foretar de nødvendige avgrensninger i forhold til annen lovgivning». Om så skulle være at det er mulig å få støtte for dette i Stortinget, noe som i seg selv er tvilsomt, er dette ikke noe det er grunn til å tro at Kirkemøtet ønsker. I 2015 hadde det i sak KM 10/15 *Staten og Den norske kirke – et tydelig skille* vært naturlig at dette ble gjort.

Den andre grunnen Kirkerådet anførte, var at det kan være ønskelig med en tilnærming til de alminnelige regler utenfor statlig sektor. Det ble i høringsnotatet på side 16 andre avsnitt vist til at en slik tilnærming kan være ønskelig for å *unngå å komplisere* den praktiske rettsanvendelse med særregler ved siden av arbeidsmiljøloven. Det siste ble omtalt som et *forenklingshensyn*.

Kirkerådet skal her tilføye at med *forenklingshensyn* var ment at det skulle være lett – både for arbeidsgiver og arbeidstaker – å finne ut av rettsreglene ved at hele loven kommer til anvendelse – unntatt der det er avtalt unntak, jf. om muligheten for dette i enkelte sammenhenger.²⁹

Kirkerådet skal også slik det ble gjort i høringsnotatet vise til reglene som anvendes i *soknet*. Det er et selvstendig argument at det slik blir de samme reglene som gjelder i hele kirken. Stavanger bispedømmeråd kommenterte dette spesifikt ved å slutte seg til at også dette er en begrunnelse for «at det ikke blir innført bestemmelser hentet fra tjenestemannsloven som avviker fra arbeidsmiljølovens regler». Det vil falle utenfor Kirkemøtets myndighet å eventuelt innføre de samme regler i soknet.

Kirkerådets anbefaling opprettholdes.

VII Nærmere om eventuelle ordninger som supplerer arbeidsmiljøloven³⁰

i Innledning med særlig omtale av materielle ordninger

I høringsnotatet redegjorde Kirkerådet for at *tjenestemannsloven* inneholder enkelte bestemmelser som arts- eller typemessig ikke gjenfinnes i arbeidsmiljøloven. Det er her derfor ikke spørsmål om å fravike arbeidsmiljøloven, alene om å supplere dens bestemmelser.

Det er i all hovedsak ved *saksbehandlingsreglene* at slik supplerer er en problemstilling, jf. rett nedenfor i pkt ii. Eksempler er bestemmelsene om kunngjøring av ledige stillinger, innstilling, tilsetting, ordensstraffer og såkalt mindretallsklage ved disiplinærvedtak og klage på disiplinærvedtak.

²⁹ Dette omfatter ikke de problemstillinger bortfallet av tjenestemannsloven reiser.

³⁰ Underforstått *ut over* bestemmelsene i forvaltningsloven kapittel II og III, som vil gjelde i medhold av kirkeloven § 38 første ledd.

I tillegg inneholder *forvaltningsloven* kapittel IV til VI en rekke praktisk viktige *saksbehandlingsregler* i personalsaker, jf. ovenfor om den endring som her vil finne sted. Heller ikke her er det tale om noen motstrid med arbeidsmiljøloven.

Hva særlig gjelder *materielle bestemmelser* som supplerer arbeidsmiljøloven, fremholdt Kirkerådet i høringsnotatet at Kirkemøtet som arbeidsgiver bør være tilbakeholden med å gi særbestemmelser. Også dette ble begrunnet med at «det vil kunne *komplisere rettsanvendelsen* å ha parallelle (supplerende) ordninger».

Møre biskop og bispedømmeråd uttrykte seg ikke uenig i dette heller, men hadde som nevnt en generell merknad om «drøftingene fram til konklusjon for ikke å videreføre øvrige særregler knyttet til tjenestemannsloven og forvaltningsloven kunne vært tydeligere».

Knyttet til tjenestemannsloven skrev Kirkerådet at «Det klare eksemplet er disiplinærreaksjoner som ikke er forankret i arbeidsmiljøloven. Hentet fra tjenestemannsloven ville dette kunne være ordensstraffer.»³¹

Hva gjelder ytterligere begrunnelse for ikke å videreføre bestemmelsen om *ordensstraff*, skal Kirkerådet vise til at det er en nær indre sammenheng mellom vilkårene i § 14 nr. 1 om ordensstraff og vilkårene for henholdsvis oppsigelse og avskjed. Vi kan si at ordensstraffinstituttet fyller et tomrom mellom reglene for henholdsvis oppsigelse og avskjed. Dette tomrommet blir borte og sammenhengen blir således brutt ved innføringen av arbeidsmiljøloven, der kriteriene ikke er de samme som i tjenestemannsloven. Det var dette som i fortettet form ble søkt uttrykt da det het å *komplisere rettsanvendelsen*.

Vel så viktig er det at det kan reises spørsmål ved om Kirkemøtet uten særskilt lovhjemmel kan vedta en bestemmelse som den i § 14 nr. 2 – om å *sette den ansatte ned i lavere stilling* og å *redusere vedkommendes ansiennitet*. Svaret er trolig nei, slik at problemstillingen allerede av denne grunn bortfaller.

³¹ § 14. *Ordensstraffer*.

1. En embetsmann som ikke er dommer, eller tjenestemann som ikke ved lov er underlagt annen disiplinærmyndighet, kan ilegges ordensstraff for:
 - a. overtredelse av tjenesteplikter eller unnlattelse av å oppfylle tjenesteplikter,
 - b. utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten som skader den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen.
2. Som ordensstraff kan embets- eller tjenestemann ilegges skriftlig irettesettelse, eller tap av ansiennitet fra én måned til to år.

Tjenestemann kan videre som ordensstraff, enten varig eller for en begrenset tid, settes ned i en lavere stilling.

En alminnelig tjenestlig tilrettevisning er ikke ordensstraff.

3. Ordensstraff føres på rulleblad eller personkort. Det fastsettes ved reglement⁴ når anmerkningen skal slettes.

Enhver kan forlange utskrift av sitt rulleblad eller personkort.

En skriftlig irettesettelse i form av en advarsel derimot, må arbeidsgiver antas å ha ulovfestet hjemmel til i kraft av arbeidsgivers styringsrett.³²

Gjennom eksempelet med ordensstraff sammenholdt med den generelt utformede begrunnelsen som ble gitt i høringsnotatet, kan det fremstå som om det kan tenkes mange andre materielle bestemmelser hentet fra tjenestemannsloven som kunne vurderes videreført som et supplement til arbeidsmiljøloven. Det er ikke tilfelle, slik at her burde høringsnotatet vært tydeligere.

Riktig nok inneholder *tjenestemannsloven § 12* en egen bestemmelse om blant annet plikt for arbeidstaker til å finne seg i endringer i arbeidsoppgavene og å overta annen stilling. Også dette er en bestemmelse av materiell karakter. Bestemmelsen lyder slik:

Embetsmann ved regjeringens kontorer og enhver tjenestemann er forpliktet til å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten. Er vilkårene for oppsigelse eller avskjed etter §§ 9 eller 10 til stede, kan vedkommende i stedet pålegges å overta annen likeverdig stilling i virksomheten eller stå til rådighet for spesielle oppdrag. Med dette gjøres ingen endring iplikten til å motta forflytninger etter utenriks tjenesteloven § 7, eller iplikten til å la seg disponere mv. i forsvarspersonelloven § 7. Heller ikke er det gjort noen endring i retten til midlertidig å omdisponere tjenestemenn når tjenestens tarv krever det.

Paragraf 12 knytter seg i *annet punktum* tett opp mot vilkårene for oppsigelse og avskjed, altså de vilkårene som nå ikke lenger skal gjelde og som måtte bli å erstatte med arbeidsmiljølovens egne. Lovutvalget til arbeidsmiljøloven uttalte om annet punktum blant annet at den hadde liten selvstendig betydning, at den var lite anvendt i praksis og at den var uklart formulert og skapte tolkningsvansker. Siden annet punktum utgjør en utvidet

³² Det hitsettes også fra arbeidsmiljølovutvalgets begrunnelse for ikke å foreslå en ordensstraff lovfestet i arbeidsmiljøloven:

«Utvalget har lagt avgjørende vekt på at ordensstraff er en gammeldags reaksjon og vil neppe tjene noe reelt formål ved siden av oppsigelse og avskjed når arbeidsgiver benytter seg av adgangen til å gi en forutgående advarsel.

Utvalget mener for øvrig at behovet for ordningen i stor grad er bortfalt som følge av at stillingsvernsreglene i tjenestemannsloven § 9 og § 10 harmoniseres mot arbeidsmiljøloven.

Ordensstraff i form av en skriftlig irettesettelse vil kunne inneholde en advarsel. En advarsel vil være en klar informasjon til arbeidstaker om at gjentakelse av tilsvarende forhold vil kunne innebære ytterligere konsekvenser for vedkommendes arbeidsforhold. Slik informasjon vil arbeidsgiver imidlertid kunne gi selv om brevet ikke har status som ordensstraff. Dette ser man for øvrig også av lovens ordning. Skriftlig irettesettelse er ordensstraff, mens en alminnelig tjenestlig tilrettevisning ikke er ordensstraff etter § 14. Begge reaksjonene vil kunne gis skriftlig og inneholde en advarsel som angir konsekvensene ved gjentakelse.

Ordensstraff i form av tap av ansiennitet, eller å bli satt ned i lavere stilling, er lite tidsmessige reaksjoner i dag. Ansiennitet har generelt sett mindre betydning enn tidligere da lønnsopprykk i langt mindre grad er basert på ansiennitet. Også reaksjonen å bli satt ned i lavere stilling er etter *utvalgets* mening et lite egnet virkemiddel mot disiplinærbrudd i dagens arbeidsliv» (NOU 2004: 5 *Arbeidslivslovutvalget* side 350).

styringsrett for arbeidsgiveren i visse situasjoner, er det mulig lovhjemmel ville være nødvendig.

Imidlertid kunne *første punktum* tenkes å ha relevans. Men både i privat og kommunal praksis er det uten en slik særbestemmelse utviklet seg retningslinjer for hvilke endringer arbeidsgiver kan beslutte i medhold av styringsretten. Herunder kommer den såkalte grunnpregstandarden inn som en begrensning. Disse retningslinjene vises det så ofte til når rekkevidden av § 12 første punktum skal trekkes. Det kan derfor spørres om hvor stort bidrag til avklaring som gis ved en eventuell videreføring fra Kirkemøtets side av en slik bestemmelse som i første punktum. De fleste spørsmål vil finne sin løsning ved å sammenholde innholdet i arbeidsavtalen med den alminnelige avgrensningen av arbeidsgivers styringsrett. Dertil kommer arbeidsmiljølovens rettslige rammer for oppsigelse inn, der arbeidsgiver plikter å vurdere om det finnes annet passende arbeid i virksomheten før en eventuell oppsigelse.

ii Generelle vurderinger om supplerende saksbehandlingsregler

I motsetning til ved materielle bestemmelser, foreslo Kirkerådet i høringsnotatet at Kirkemøtet kunne bestemme at det for det nye rettssubjektet med en ny rettslig forankring blir *videreført* saksbehandlingsregler som ikke strider mot arbeidsmiljøloven.

Kirkerådet viste her til 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 såkalte 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.

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» (høringsnotatet side 16–17).

Det var ingen høringsinstanser som var uenige i Kirkerådets generelle begrunnelse for en videreføring. Motsatt var det flere høringsinstanser som konkret gav støtte, ikke minst understreket det fornuftige i å *legge vekt på hensynet til arbeidstakerne for å fremme trygghet under omstilling*.

Oslo biskop og bispedømmeråd hadde en innvending av prinsipiell karakter, ved at de:

«savner i høringsnotatet fra KR en prinsipiell drøftelse av hva som er hensiktsmessig å ta med videre fra offentlig forvaltning (inkl offentlighetslov og forvaltningslov), uten at det går på bekostning av kirken som en profesjonell virksomhet og en samfunnsinstitusjon. Det savnes også en ressursvurdering av de framlagte forslagene der mulige besparelser i forvaltningen av regelverket synliggjøres.»

For det første skjer det ingen endring vedrørende *offentleglova*. At den gjelder, følger av kirkeloven § 38 første ledd og er utenfor Kirkemøtets handlingsrom. Om det bør være klageordning knyttet til Kirkerådets vedtak, er et annet spørsmål.

Hva gjelder *forvaltningsloven*, som vist i pkt. IV iii, er spørsmålet om reglene for enkeltvedtak fortsatt skal anvendes i de personalsaker som er omtalt i loven § 2 annet ledd første punktum sammenholdt med § 3 annet ledd. Det anes gjennom Oslo bispedømmeråds innvending at en videreføring vil gjøre rettssubjektet mindre profesjonell og mer ressurskrevende enn om det gis nye, særegne saksbehandlingsregler – eventuelt ikke gis ordninger på feltet. Hvis det ikke gis saksbehandlingsregler, kan det bidra til uklare rutiner i de aktuelle personalsakene, ikke minst innbyrdes mellom bispedømmene. Det vil i seg selv kunne virke ressurskrevende og er neppe noen god løsning. Det er ikke uten videre klart hva som oppnås med alternative regler, selv om det ikke er gitt at reglene i lovens kapittel IV til VI er ideelle. Det er ikke uten interesse at for soknenes del er det nettopp reglene om enkeltvedtak i forvaltningsloven som synes å bli lagt til grunn, selv om det ikke er obligatorisk.³³ Det kan ikke ses bort fra at det vil oppnås en besparelse ved at reglene er innarbeidet og gjennom lang tids bruk har fått et klart innhold.

Når dette er sagt, er Kirkerådet enig i at spørsmålet i neste fase vil trenge en nærmere vurdering, men dette følger allerede av vedtaket i sak KM 11/15.

Kirkerådet skal her tilføye at de særlige ordningene som i dagens personalreglementer er forankret i tjenestemannsloven og som enkelte høringsinstanser har ønsket avvirket når de ikke lenger er obligatoriske, jf. nærmere nedenfor, *ikke primært har sin nyttefunksjon der de blir benyttet i den enkelte sak*. Dette viktige anliggendet kom antakelig ikke tydelig nok frem i høringsnotatet, og det omtales her fordi det har vært innvendt mot ordningene at de knapt er i bruk: Tre av de fire ordningene kan således bidra til å *fremme konsensus* – henholdsvis mellom innstillende og tilsettende myndighet samt innad i beslutningsorganet ved de to mindretallsklageordningene.

Den fjerde ordningen – en *klageordning ved disiplinærvedtak*³⁴ – kan gi de ansatte den trygghet som ligger i at de vet at det *ikke skal være økonomisk risiko* knyttet til en prøvelse av et disiplinærvedtak.³⁵ Også for det store flertallet som aldri opplever å bli utsatt for et disiplinærvedtak, har dette en egenverdi.

³³ Unntatt ved klage på disiplinærvedtak – slik ordning er ikke innført, da fellesrådet mangler et organ å legge klagemyndigheten til.

³⁴ Her er selve hjemmelen for en klageordning gitt i forvaltningsloven.

³⁵ Som kjent innebærer et sivilt søksmål alltid en risiko for å bli belastet med *motpartens sakskostnader* i tillegg til egne. Denne risiko gjelder også for de – relativt få – som etter økonomisk behovsprøving og til dekning av

En *klageadgang ved disiplinærvedtak* vil også ha en viktig funksjon i et *ressursperspektiv*, ved at den bidrar til at de fleste saker kan finne sin løsning utenfor rettsapparatet. Like mye som for arbeidstaker, kommer dette arbeidsgiver til gode i form av betydelige innsparinger. Dette hensynet kom ikke tydelig nok frem i høringsnotatet.

Det vises til den nærmere omtale av disse fire ordningene nedenfor i pkt. IX iv og X ii og iii.

iii Oversikt over den videre omtale av de aktuelle supplerende saksbehandlingsregler

Kirkerådet foretok i høringsnotatet en inndeling i ulike grupper av aktuelle bestemmelser for saksbehandlingen. I et forsøk på å gjøre fremstillingen mer tilgjengelig, jf. pkt. I ovenfor om enkelte høringsinstansers innvending mot høringsnotatets fremstilling, er det gjort en viss omredigering i fremstillingen nedenfor.

For oversiktens skyld listes her opp hvor *de ulike kategorier spørsmål* er omtalt:

Særlig om saksbehandlingsregler nedfelt i forvaltningsloven og forvaltningsforskriften (pkt. VIII)

Bestemmelser om kunngjøring, innstilling og tilsetting (pkt. IX iii)

De særlige behandlingsregler ved uenighet mellom innstillingsorganet og tilsettingsorganet (pkt. IX iv)

Ordningen med såkalt mindretallsklage ved tilsetting (pkt. IX iv)

Ordningen med såkalt mindretallsklage ved disiplinærvedtak (pkt. X ii)

Klageordning ved disiplinærvedtak (pkt. X iii)

VIII Særlige merknader om anvendelsen av bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven³⁶

I høringsnotatet viste Kirkerådet igjen til at bestemmelsene om enkeltvedtak i kapittel IV, V og VI (sammenholdt med forvaltningsforskriften) kommer til anvendelse for *visse personalsaker* i statlig del av kirken. Se ovenfor i pkt. IV iii om disse reglene, herunder

egne advokatkostnader innvilges *fri sakførsel* i medhold av lov 13. juni 1980 nr. 35 om fri rettshjelp (rettshjelploven) kapittel III.

³⁶ I høringsnotatet redegjorde Kirkerådet for at *forvaltningsloven kapittel II og III* i dag gjelder 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 i dag *ikke* kan regnes som «lovbestemt kirkelig organ» etter kirkeloven § 38 første ledd. Grunnen er at de – især biskopen, men også menighetspresten, jf. vigselsmyndigheten – utøver statlig myndighet i form av særskilt tildelte forvaltningsoppgaver. I tillegg er biskop og prost på vegne av biskop *arbeidsgiver i staten* og av den grunn omfattet av forvaltningslovens regler i kapittel II og III, altså *uten* å være lovbestemt kirkelig organ. Hvis kirkeloven § 24 siste ledd får den foreslåtte tilføyelse, der også biskop og prost blir lovbestemt kirkelig organ, vil forvaltningsloven kapittel II og III fortsatt gjelde for prost og biskop der de blir tildelt myndighet som arbeidsgiver i det nye rettssubjektet. Dette er en følge av kirkeloven § 38 første ledd.

konkret *hvilke sakstyper* det dreier seg om. Samme sted fremgår det hva som blir endret fra 2017, fordi disse personalsakene ikke lenger vil være enkeltvedtak for de berørte ansatte. Grunnen er at de ansatte fra 2017 ikke lenger vil regnes som offentlige tjenestemenn etter forvaltningsloven.

Kirkerådet viste også til at de arbeidsgiverforføyninger det er tale om, er lagt til bispedømmerådet, både som tilsettings- og disiplinærorgan for prestene, prostene og for de ansatte ved administrasjonen. Tilsvarende er det for Kirkerådet, vedrørende biskoper og de administrasjonsansatte.

I spørsmålet om å videreføre de aktuelle reglene, kunne Kirkerådet i høringsnotatet ikke se tungtveiende grunner *mot* dette, altså som en frivillig ordning vedtatt av Kirkemøtet for rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver. Som argument for en videreføring viste Kirkerådet til at reglene fra før er innarbeidet i saksbehandlingsrutinene.

Kirkerådet viste også til at behandlingen av KM 11/15 antakelig var en indikasjon på at Den norske kirke ikke finner det ønskelig å fjerne særreglene i arbeidsrettslige saker som er nedfelt i forvaltningsloven. Kirkerådet ga en særskilt begrunnelse for å videreføre en *klageordning på disiplinærvedtak* i høringsnotatet pkt. XI iii; se tilsvarende nedenfor i pkt. X iii.

Ingen høringsinstanser var uenige i ovennevnte; enkelte uttrykte spesifikt sin støtte. Se imidlertid i pkt. VII ii ovenfor om *Oslo biskop og bispedømmeråds* etterlysning av en mer utførlig vurdering av spørsmålet, herunder om hva som er hensiktsmessig. Kirkerådet viser til sine vurderinger samme sted i et forsøk på å innfri forespørselen.

Med unntak for ordningen med klage på disiplinærvedtak og reglene om partsinnsyn i ansettelsessaker (der det er forvaltningsforskriften som regulerer spørsmålet), mente Kirkerådet at

«*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.*

Spørsmålet *trenger* med andre ord ikke å bli behandlet som et spørsmål om en felles ordning innenfor rettssubjektet...» (høringsnotatet side 18).

Kirkerådets intensjon med ovennevnte var entydig å anbefale en videreføring, og slik ble det oppfattet av høringsinstansene, trolig med unntak av *Parat*, som skrev at:

«*Selv om notatet også berører forvaltningsloven, har vi problemer med å se hva man mener kirkens utgang av staten vil påvirke hvordan kirken i framtiden vil anvende forvaltningsloven. Etter hva vi kan se gir notatet en oversikt over hvilke områder hvor endringer vil/må komme, men sier ingenting om hvordan kirken i framtiden skal ivareta disse områdene.*»

Kirkerådet ønsker å klargjøre hva som er rådets forslag i noen enkeltvisse punkter:

- Kirkerådet anbefaler en videreføring av dagens ordning for anvendelse av reglene om enkeltvedtak.
- Dette betyr at forvaltningsloven § 2 annet ledd *første punktum*³⁷ sammenholdt med § 3 fortsatt skal praktiseres. Det samme gjelder derfor særreglene om *partsinnsyn* i ansettelsessaker i forvaltningsforskriften kapittel 5.³⁸
- For å unngå uklarhet om rettstilstanden og for å få ensartede saksbehandlingsregler i hele rettssubjektet, bør Kirkemøtet *uttrykkelig vedta* dette. Dette kan skje i personalreglementene i form av en henvisning til de aktuelle bestemmelsene i forvaltningsloven. Dette bør gjøres i form av en innledende bestemmelse.³⁹ *På dette punkt har Kirkerådet justert sitt forslag.*⁴⁰

Slik «*veiledning*» som Kirkerådet omtalte «om hvilke type saker det er tale om og hva som er innholdet i saksbehandlingsreglene», er da ikke lenger så aktuelt. Se *Stavanger bispedømmeråds* innspill om dette:

«Stavanger bispedømmeråd støtter prinsippet som beskrives i høringsnotatet side 15 om at vedtaksorganene skal fortsette å anvende de samme saksbehandlingsrutiner som i dag. Vi ser det som hensiktsmessig at saksbehandlingsregler i forvaltningsloven som ikke blir gjeldende etter virksomhetsoverdragelsen videreføres i det kirkelige regelverket. Det vil i denne forbindelse være hensiktsmessig at Kirkerådet utarbeider en veiledning om sakstyper og saksbehandlingsregler.»

Stavanger bispedømmeråds innspill er altså søkt ivaretatt i form av ovennevnte klargjøring i tredje strekpunkt.

En annen problemstilling *Stavanger bispedømmeråd* reiste, var betydningen av statens forvaltningspraksis knyttet til det regelverk som eventuelt videreføres fra offentlig sektor:

«Kirkerådet legger til grunn som en overordnet føring at dagens statlig vedtatte regelverk innholdsmessig skal videreføres. Staten har gjennom sin myndighetsutøvelse etablert en forvaltningspraksis på mange av de saksområdene som omfattes av virksomhetsoverdragelsen. Etersom Kirkerådet foreslår at store deler av dagens statlige vedtatte regelverk videreføres som et regelverk for rettssubjektet Den norske kirke, mener vi at det er viktig at Kirkerådet i sine saksframstillinger fram mot vedtakelse av regelverket presiserer hvorvidt statens forvaltningspraksis skal følges av de kirkelige organer.»

³⁷ Annet punktum er ikke lenger relevant. For det første er ikke ordningen med *ordensstraff* foreslått videreført, jf. pkt. VII i. Og for det annet, hvilke saksbehandlingsregler statens pensjonskasse skal anvende, har ikke Kirkemøtet myndighet til å mene noe om. Hva gjelder saksbehandlingsreglene for en eventuell annen fremtidig pensjonsyter, må også de finne sin utforming i en helt annen sammenheng enn her.

³⁸ Som obligatorisk ordning opphører de å gjelde. 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 *offentleglova* § 25 annet ledd vil derimot fortsatt gjelde. Dette følger av kirkeloven § 38 første ledd.

³⁹ Se utkastet til personalreglement for prester § 2a, for ansatte ved bispedømmekontorene § 2a og for Kirkerådet § 1a.

⁴⁰ Med unntak av reglene for klage på disiplinærvettak og om partsinnsyn i ansettelsessaker foreslo Kirkerådet i høringsnotatet side 29 at det var nok med «en veiledning og anbefaling», jf. samme sted side 18.

Kirkerådet skal gjenta at et viktig argument for å videreføre de aktuelle regler, nettopp er at de «er innarbeidet og gjennom lang tids bruk har fått et klart innhold», jf. ovenfor i pkt. VII ii.

Slik rettsavklaring skriver seg ikke minst fra relevant forvaltningspraksis. Vedrørende forståelsen av *forvaltningsloven* gjelder dette ikke bare praksis fra statlig sektor. Og hva særlig gjelder de statlige regelverk gitt for *kirkens* statlige grener, vil praksis og annen relevant tolkning fortsatt utgjøre en helt sentral rettskilde ved eventuell fremtidig tvil innen likeartede spørsmål.

Kirkerådet vil med andre ord svare bekreftende på *Stavanger bispedømmeråds* spørsmål.

Både *Presteforeningen*, *Fagforbundet* og *Parat* var opptatt av at det «ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet» fortsatt skal gjelde. Dette prinsippet gjelder i offentlig sektor og består i at den best kvalifiserte søker til en stilling skal ansettes. Prinsippet er basert på den alminnelige saklighetsnormen som gjelder ved ansettelse, der vurdering av søkerens kvalifikasjoner må skje på en måte som sikrer likebehandling og som hindrer at det tas usaklige hensyn. Prinsippet er slått fast både i rettspraksis, forvaltningspraksis og juridisk teori. Likeledes har Sivilombudsmannen i en rekke uttalelser lagt prinsippet til grunn – også for kirkelig sektor. Kirkerådet legger til grunn at dette prinsippet skal videreføres – på samme måte som at andre *ulovfestede forvaltningsrettslige regler* fortsatt bør gjelde i tilfeller der de er relevante. Her vises det til Kulturdepartementets vurdering:

«Departementet antar at også ulovfestede, forvaltningsrettslige regler, for eksempel det generelle prinsippet om forsvarlig saksbehandling og myndighetsmisbrukslæren,⁴¹ tilsvarende vil gjelde» (*Staten og Den norske kirke – et tydelig skille*, høringsnotat av 2. september 2014 og tilsvarende 3. mars 2015).

Selv om departementet uttalte dette i samband med en omtale av kirkeloven § 38, som foreslås videreført, kan ikke Kirkerådet se at det er grunn til noen annen vurdering på de saksområder der slike ulovfestede prinsipper kan *supplere de lovfastsatte bestemmelser Kirkemøtet selv bestemmer at skal videreføres*.

Kirkerådet skal kort nevne et forhold som ikke ble berørt i høringsnotatet eller av noen høringsinstanser. Det knytter seg til et særlig prosessuelt forhold om klager på enkeltvedtak. I vår sammenheng er problemstillingen knyttet til eventuelle klager på disiplinærvedtak og *betydningen av forvaltningsloven § 27 b*. Spørsmålet omtales her og ikke i pkt. X iii, fordi det er her vi gir en generell omtale av forvaltningsloven.

Paragraf § 27 b gir et forvaltningsorgan hjemmel å bestemme at et enkeltvedtak ikke kan bringes inn for domstolene før klageadgangen er benyttet. En benyttelse av klageadgangen vil da være et søksmålsvilkår. Kirkerådet legger til grunn § 27 b er en bestemmelse som *er nødvendig* av hensyn til legalitetsprinsippet, fordi et slikt vilkår for domstolsbehandling vil innebære en innskrenking i den alminnelige adgang til domstolsprøving. Dette gjelder selv der EMK artikkel 6 nr. 1 om «offentlig rettergang innen rimelig tid» ikke er overtrådt. Av dette følger at Kirkemøtet ikke har hjemmel til å bestemme et slikt søksmålsvilkår, fordi disiplinærvedtaket formelt sett ikke lenger vil være et forvaltningsvedtak.

⁴¹ Kirkerådet bemerker at i denne læren inngår forbud mot henholdsvis *usaklig forskjellbehandling, vilkårlighet, sterkt urimelige avgjørelser og uforholdsmessighet*.

IX Enkelte felles spørsmål knyttet til personalreglement

i 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.

I høringsnotatet bemerket Kirkerådet at hvis et personalreglement 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.⁴²

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

Grunnen til at personalreglementene ikke ble foreslått slått sammen, var 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 (...)

Etter noe tid kan spørsmålet om forening til ett eller to reglementer tas opp til fornyet vurdering» (høringsnotatet side 19).

Ingen høringsinstanser sa seg uenige i Kirkerådets forslag på dette punkt. Enkelte uttrykte eksplisitt støtte, herunder til en senere revisjon. Det siste gjaldt blant annet *Hamar bispedømmeråd* og likeledes *Oslo biskop og bispedømmeråd*. Sistnevnte uttalte således at

«Det er likevel grunn til å påpeke at dagens personalreglement kan trenge revisjon på flere områder. Vi ser derfor fram til en helhetlig gjennomgang med konsekvensvurderinger på et senere tidspunkt.»

ii Modell for vedtakelse av personalreglement – forhandlingsmodell eller vedtak av Kirkemøtet? Arbeidsreglement

Kirkerådet viste i høringsnotatet til at forhandlings- eller avtalemodellen er fulgt i statlig sektor fordi tjenestemannsloven § 23 nr.1 bestemmer at slik vedtakelsesform skal følges de

⁴² 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.»

mange steder i loven der det er fastsatt at *visse forhold* skal bestemmes ved reglement, jf. lovens formulering «etter avtale».

I tillegg fremgår det av § 23 nr. 2 at Kongen eller den han bemyndiger må stadfeste reglementet. Myndigheten er lagt til Kommunal- og moderniseringsdepartementet ved Arbeidsgiverpolitisk avdeling.

For de forhold det er tale om i tjenestemannsloven, er det ikke fastsatt noen tilsvarende ordning i arbeidsmiljøloven. Dette betyr at det ikke lenger er noen plikt til å vedta et reglement om de aktuelle forhold. Når *Fagforbundet* er kritisk til Kirkerådets forslag om ikke å videreføre tjenestemannslovens ordning, kan det virke som om det settes likhetstegn mellom «reglement» etter tjenestemannsloven og «arbeidsreglement» etter arbeidsmiljøloven, jf. der §§ 14-16 til 14-20.⁴³ Det samme synes *Parat* å gjøre, ved å skrive at

«Parat legger til grunn at kirken vil være bundet av tariffavtale og *følgelig* må inngå avtale med de ansattes organisasjoner om evt. endringer i personal/arbeidsreglement.»

Når *Parat* skriver «*følgelig*», antas det å skyldes at arbeidsmiljøloven lar bestemmelser om fremgangsmåten for fastsettelsen i noe grad være knyttet til om en virksomhet er bundet av tariffavtale. Kirkerådet viser til lovens § 14-17 første og annet ledd.

Et «reglement» etter tjenestemannsloven er imidlertid noe annet enn «arbeidsreglement» etter arbeidsmiljøloven, jf. blant annet Statens personalhåndbok pkt. 14.1.1. Det fremgår klart når tjenestemannslovens bestemmelser sammenholdes med arbeidsmiljølovens bestemmelse i § 14-16 første ledd tredje punktum om at arbeidsreglementet «skal inneholde de ordensregler som trengs og regler for arbeidsordningen».⁴⁴

Som øverste arbeidsgivermyndighet er det med andre ord på det rene at Kirkemøtet selv kan vedta de aktuelle ordninger som foreslås inntatt i personalreglementene.

Kirkerådet skrev at når det ikke vil anbefale at Kirkemøtet velger en forhandlingsordning, er det fordi det da ville bli *vanskelig for Kirkemøtet å ivareta det overordnede*

⁴³ Slikt reglement skal etter § 14-16 første ledd utarbeides ved «industriell virksomhet og ved handels- og kontorvirksomhet, som sysselsetter mer enn 10 arbeidstakere». Kirkerådets og bispedømmerådenes administrasjon må anses som kontorvirksomhet i lovens forstand. Reglementet skal ikke gjelde for de arbeidstakere som har en ledende eller kontrollerende stilling.

⁴⁴ Det vil kunne variere hva som «trengs» av *ordensregler*, men et hovedhensyn er at det skal være forutsigbarhet for arbeidstakerne og at reglene ikke skal være urimelige. Aktuelle eksempler på ordensregler kan være fremmøtetidspunkt, bruk av nytelsesmidler (alkoholforbud, nærmere bestemmelser om røyking og snusing), antrekk, utføring av private gjøremål i arbeidstiden (for eksempel ved bruk av kopimaskin og datamaskin) og kontrolltiltak.

Regler for *arbeidsordningen* kan for eksempel knytte seg til oppmøtetider, arbeidstidens lengde per døgn og per uke, hvilepausers lengde og eventuell turnus.

Selv om det ikke fremgår av den oppramsing som er omtalt ovenfor i pkt. IV ii om unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser i statlig sektor, er det ikke plikt til å ha arbeidsreglement i staten. Ved virksomhetsoverdragelsen blir dette annerledes, og Kirkerådet anbefaler at Kirkerådet ved dets arbeidsgiverutvalg inngår en skriftlig avtale med de tillitsvalgte om et arbeidsreglement tidlig på vinteren 2017. Alternativet er at hvert bispedømmeråd inngår slik avtale. Et saksfremlegg om spørsmålet kan utstå til Kirkemøtet i 2017.

arbeidsgiveransvar på det arbeidsrettslige felt. Grunnen var 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.

Kirkerådet skal tilføye at det er nødvendig at det er Kirkemøtet som vedtar reglementene slik rammen for dem nå er forslått lagt, med flere bestemmelser om myndighetsforhold forankret i dem. Dette egner seg ikke for forhandlinger.

I dag må personalreglementene som gis i henhold til tjenestemannsloven, bli godkjent av andre enn forhandlingspartene – slik at det uansett ikke er aktuelt å videreføre *dagens* ordning.

Bortsett fra de to nevnte høringsinstansene var det bare *Presteforeningen* som foreslo en fortsatt forhandlingsordning.

Kirkerådet opprettholder etter dette sitt forslag om at Kirkemøtet skal vedta personalreglementene.

iii Bestemmelser om kunngjøring, innstilling og tilsetting

Kirkerådet foreslo i høringsnotatet å videreføre ordningene forankret i tjenestemannsloven om innstilling og tilsetting.

Kirkerådet ga en redegjørelse for begrunnelsen for den to-leddede behandlingsstrukturen i staten, der en innstillende myndighet først skal behandle tilsettingsspørsmålet. Ordningen med innstilling har vært begrunnet med rettssikkerhetshensyn, og den er ment å være et virkemiddel egnet til å motvirke vilkårlighet:

«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 styre 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).

Kirkerådet viste i høringsnotatet til at *felles ordninger* for en slik to-trinns saksbehandling i ansettelsessaker kan tjene det viktige hensyn å skape forutsigbarhet utad. Videre kan det bidra til effektivitet innad, fordi felles rutiner lettere kan undergis innlæring og vedlikehold enn bispedømmevise særordninger.

Kirkerådet viste til at en slik ordning kan videreføres gjennom dagens bestemmelser nedfelt i de to personalreglementene som vedrører bispedømmerådene og tilvarende med personalreglementet for Kirkerådets ansatte.

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

Ingen høringsinstanser var uenige i forslaget; blant annet *Presteforeningen* støttet det. Det er opprettholdt og fremgår av utkastene til personalreglement.

iv Innstilling og tilsetting – videreføring eller avvikling av de særskilte beslutningsmekanismene: ordningen med såkalt mindretallklage ved uenighet innad i tilsettingsorganet / ordningen ved uenighet mellom tilsettingsorganet og innstillende myndighet

Disse to ordninger det er tale om, er i dag forankret i tjenestemannsloven henholdsvis §§ 4 nr. 5 og 5 nr. 3 og nærmere uttrykt i de tre personalreglementene:

Ordningen for håndtering av uenighet mellom innstillende myndighet og tilsettingsorganet⁴⁵

Ordningen der det er et mindretall i tilsettingsorganet, såkalt mindretallsklage ved tilsetting⁴⁶

Dette er ikke klageordninger i vanlig forstand, men særskilte fremgangsmåter som utløses ved uenighet i de to situasjonene.

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.

I høringsnotatet viste Kirkerådet til at disse to ordningene baserer seg på ovennevnte system med en egen innstillende myndighet og en *innebygget dynamikk* mellom denne 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.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ Som forrige note henholdsvis § 10 nr. 5, § 10 nr. 3 og § 8.5.

Samtidig viste Kirkerådet til at *begge ordningene* bidrar til å kvalitetssikre avgjørelsene. Dessuten bidrar de – mer indirekte – til å gi de som har søkt stilling, en styrket posisjon gjennom en særlig betryggende ansettelsesprosess.

I høringsnotatet ble det vist til at en *innvending* mot ordningene er at de kan hevdes å frata tilsettingsorganet noe av dets selvstendighet.

Det var ikke bred oppslutning om Kirkerådets forslag om en videreføring av de to ordningene. Med noe ulik fordeling i de to spørsmål, delte oppfatningene i bispedømmerådene seg omtrent på midten. Argumentene mot ordningene ble særlig fremhevet å være at det dreier seg om særordninger som bare gjelder i staten.⁴⁷ *Presteforeningen* uttalte for eksempel at:

«Presteforeningen mener ordningene med mindretallsklage ved tilsetting er overflødig og at ordningen ved disiplinærvedtak er uønsket og bør bortfalle, jf. forslaget til personalreglement for prester §§ 10.5 og 16.1. Presteforeningen ser det som uheldig at et flertall i et demokratisk valgt beslutende organ skal kunne overprøves av et mindretall.»

Uttalt positive til en videreføring av den andre ordningen var *Parat* og *Fagforbundet* – likeledes *de samme* og *Presteforeningen* vedrørende den første.

Som nevnt ovenfor i pkt. III har Kirkerådet lagt 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. Kirkerådet har imidlertid kommet til at hensynet til forenkling og vedtaksorganets selvstendighet bør tillegges størst vekt. I lys av dette, samt oppslutningen blant høringsinstansene, foreslår Kirkerådet derfor at ordningene avvikles. Det innebærer at det her gjøres et unntak fra det ovennevnte prinsippet.

Kirkerådet la i høringsnotatet 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. Det ble vist til personalreglementene for henholdsvis prester og kontoransatte, jf. notene rett ovenfor.

Departementet åpnet for at *den særskilte klagemnda* skulle behandle slike saker, jf. høringsnotat av 2. september 2014 side 41. I høringsnotatet uttrykte Kirkerådet tvil om dette er ønskelig, mest fordi det er vanskelig å se at dette organet kan egne seg i rollen som de facto tilsettende myndighet.

Dette tilsier at dersom Kirkemøtet ønsker at ordningen videreføres, foreslås det at Kirkerådet her overtar departementet rolle i samband med saker som skriver seg fra bispedømmerådene, jf. at Kirkerådet har bred erfaring som tilsettingsmyndighet.

⁴⁷ Tre av fire bispedømmeråd begrunnet ønsket om å avvikle ordningen med *mindretallsklage ved tilsetting* med Kirkerådets omtale av et ganske annet spørsmål: Kirkerådet bemerket at ordningen med *mindretallsklage ved disiplinærvedtak* «kan vanskelig anses å gi arbeidstaker et styrket vern» (høringsnotatet side 30). Grunnen er selvsagt at det her er et mindretall som mener det er grunnlag for disiplinærreaksjon, som kan bringe sakene videre. Dette kan nødvendigvis ikke brukes som argument mot ordningen med *mindretallsklage ved tilsetting*.

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, mente Kirkerådet at plasseringen av myndigheten burde bli gjenstand for en nærmere vurdering.

Nidaros bispedømmeråd mente således at Kirkerådet *ikke* burde ha myndigheten, fordi det «vil gi Kirkerådet en overordnet myndighet overfor bispedømmerådene og det vil etter vår mening ikke være i tråd med de grunnleggende premisser for virksomhetsoverdragelsen». Klagenemda burde etter dette synet være rett myndighet. De øvrige høringsinstanser som foreslo en videreføring av ordningene, mente *Kirkerådet* her kunne være rett instans. Ettersom Kirkerådet ikke foreslår å opprettholde forslaget om videreføring av ordningene, jf. ovenfor, er det følgelig ikke nødvendig å ta stilling til spørsmålet.

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.⁴⁸ Ut fra reglementet §§ 8.4 og 8.5 sammenholdt med § 6 legger Kirkerådet til grunn det er gjort unntak for stillingene direktør, assisterende direktør og generalsekretær i Bispemøtet. Tjenestemannsloven selv åpner ikke for at det gjøres unntak fra den, men det må antas at kirkeloven § 25 tredje ledd annet punktum her må forstås som et unntak fra tjenestemannsloven, jf. der at Kirkerådets «daglig leder og øvrig personale tilsettes av rådet», altså at tilsettingsavgjørelsen ikke kan plasseres andre steder. Dette er da en spesialbestemmelse med forrang.

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

En annen mulighet Kirkerådet omtalte er at klagenemnda bare behandler saker knyttet til disse tre stillingene. I stedet for dette foreslo Kirkerådet at det *ikke* skal være slike ordninger knyttet til de tre stillingene. Det var ikke innvendinger mot dette blant de høringsinstanser som uttalte seg.

I utkastene til personalreglementer er ordningene som vist ovenfor ikke foreslått videreført for noen.

X Noen felles spørsmål knyttet til disiplinærreaksjoner

i Saksbehandlingsregler og plassering av myndighet

Etter reformens ikrafttredelse vil reglene om disiplinærreaksjoner som flere ganger ovenfor omtalt, være gitt i arbeidsmiljøloven. Dette omfatter oppsigelse, avskjed og suspensjon; se lovens kapittel 15.

⁴⁸ To bispedømmeråd la til grunn at det ikke var mulig å videreføre en slik ordning. Det ble vist til forvaltningsloven § 28 om at et overordnet organ skal være klageinstans. Her er det derimot tale om samme organ, ble det påpekt. Kirkerådet skal bemerke at det her ikke er tale om en klage i rettslig forstand.

For ordens skyld presiseres det at det innenfor arbeidsgivers styringsrett ligger vide fullmakter til å regulere arbeidsoppgaver. En arbeidsgiver kan for eksempel fastsette at en menighetsprest ikke lenger kan delta i konfirmasjonsundervisning eller i en beredskapsordning med utgangspunkt i arbeidsgiver styringsrett. En *skriftlig irettesettelse i form av en advarsel* har arbeidsgiver tilsvarende ulovfestet hjemmel til i kraft av arbeidsgivers styringsrett, jf. punkt VII i ovenfor. Selv om enkelte utslag av denne styringsretten kan bli oppfattet som «disiplinærreaksjoner», er disse ikke disiplinærreaksjoner i lovens forstand.

Ved disiplinærvedtak vil forvaltningslovens regler om saksbehandling ved enkeltvedtak opphøre å gjelde som en lovfestet ordning, jf. ovenfor i pkt. IV ii.⁴⁹ Kirkerådet har ovenfor opprettholdt sin anbefaling fra høringsnotatet om at reglene om enkeltvedtak på samme måte som i dag bør anvendes i det nye rettssubjektet ved den gruppe personalsaker som er omtalt i forvaltningsloven § 2 annet ledd. Se for begrunnelsen ovenfor i pkt. VIII, jf. pkt. VII ii.

Se også pkt. VIII om at Kirkerådet anbefaler at videreføringen bestemmes som en ordning for rettssubjektet, uttrykt i personalreglementene og ikke bare som en veiledning. Hva særlig gjaldt disiplinærvedtak var det i utkastene tatt inn en henvisning til forvaltningsloven. I saksfremlegget for Kirkemøtet foreslår Kirkerådet at dette mer generelt kommer til uttrykk i personalreglementenes del I. Denne justeringen er i tråd med innspill fra et par høringsinstanser.

Kirkerådet viste i høringsnotatet til at 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.⁵⁰

Kirkerådet foreslo at denne ordningen videreføres. Det ble vist til at ordningen 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. Høringsinstansene ga unison støtte til dette.

Hva særlig gjelder biskopene derimot, viste Kirkerådet til at spørsmålet bør 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. Dette omtales nedenfor i pkt. XIII iii.

ii Såkalt mindretallsklage

Denne ordningen består i at et mindretall i disiplinærorganet har adgang til å be om å få et annet organ til å avgjøre om det er grunnlag for reaksjon, selv om flertallet i disiplinærorganet har kommet til at så *ikke* er tilfelle. Ordningen er i dag forankret i tjenestemannsloven § 18 nr. 2 og de tre personalreglementene.⁵¹

⁴⁹ Endringen blir større her enn ved *ansettelsesvedtaket*, jf. forvaltningsloven § 3 annet ledd annet punktum om *innsnevringen* av hvilke regler som gjelder ved ansettelsen – herunder gjelder ikke klagereglene ved ansettelsen.

⁵⁰ Se i dag 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.

⁵¹ 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.

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 bispedømmekontorene er lovens ordning med departementet som instans gjentatt. I det første reglementet omfatter dette *også biskoper* der Kirkerådet er tilsettings- og disiplinærmyndighet, jf. § 16 nr. 1.

Kirkerådet viste i høringsnotatet til at en innvending mot ordningen er at den kan sies å frata vedtaksorganet noe av dets selvstendighet. Det har den til felles med de to ordningene nevnt i pkt. IX iv. Ordningen kan heller ikke sies å gi arbeidstaker et styrket vern. Derimot vil den kunne tjene til å *kvalitetssikre avgjørelsen* og på sikt bidra til å gi bedre avgjørelser i første instans.

Kirkerådet bemerket at en slik kvalitetssikrende virkning oppnås alene ved at ordningen foreligger: For det første ved at flertallet vil søke å grunngi 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.

Blant bispedømmerådene var det et flertall på seks mot fire for en videreføring av ordningen. Det samme gjaldt *Parat* og *Fagforbundet*, motsatt *Presteforeningen*. Kirkerådet har etter en nærmere vurdering kommet til at hensynet til forenkling og vedtaksorganets selvstendighet bør tillegges størst vekt, og foreslår derfor at ordningen avvikles.

Kirkerådet spurte i høringsnotatet om hva som eventuelt vil være egnet organ, enten Kirkerådet eller klagenemnda. Kirkerådet mente at en klagenemnd like lite som å være det reelt besluttende tilsettingsorgan, bør være det besluttende disiplinærorgan. Kirkerådet anbefalte derfor at Kirkerådet overtok departementets myndighet. Bortsett fra Nidaros bispedømmeråd – som mente klagenemnda burde være rett myndighet i slike saker - var det støtte for dette.

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 det tilfelle at Kirkemøtet skulle ønske å videreføre ordningen, bør det skje med den endring at Kirkerådet behandler de saker som i dag ligger hos departementet. I alle tilfeller er det ikke foreslått at ordningen skal gjelde for de tre særskilt nevnte stillinger i den sentralkirkelige administrasjon. Om det siste, se drøftingen ovenfor i pkt. IX iv.

Se nærmere om *biskopene* nedenfor i pkt. XIII iii.

I Personalreglement for Kirkerådet er det i § 12.1 bare *vist til* tjenstemannsloven § 18. Denne gjør i nr. 2 ikke noe unntak, slik at ordningen gjelder også for Kirkerådet. Når ikke annet er bestemt i reglementet, er det som nevnt *departementet* som avgjør saken. 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. IX iv. Se Personalreglement for Kirkerådet §§ 8.4 og 8.5.

iii Klageordning

Kirkerådet viste i høringsnotatet til at hjemmelen for klageadgang på disiplinærvedtak er 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 henholdsvis prester og kontoransatte i bispedømmene, jf. § 16 nr. 2 i de respektive reglementer. Det er altså departementet som er 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 ovenfor at denne ordningen bortfaller som en lovforankret, obligatorisk ordning. Se videre om at Kirkemøtet vil ha myndighet til å bestemme at den allikevel skal videreføres. Begge deler fremgår også av departementets høringsnotat *Staten og Den norske kirke – et tydelig skille* av 2. september 2014, der en slik disiplinærordning særskilt omtales:

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

Kirkerådet viste i høringsnotatet til at sett fra et arbeidstakerperspektiv er denne ordningen trolig den som oppleves som viktigst å beholde overfor den nye arbeidsgiveren.

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.

Kirkerådet viste til at det fra enkelte hold har blitt anført at det vil være en utfordring å forene en klageordning med søksmålsfristene i kapittel 17 i arbeidsmiljøloven.⁵² Kirkerådet kunne ikke se at dette trenger å bli noe problem. For alle praktiske tilfelle vil eventuelle utfordringer knyttet til utløpet av søksmålsfrist før klagen er avgjort, bli løst ved avtale om fristutsettelse etter lovens § 17-4 første ledd siste punktum. Dette synes også ha vært departementets vurdering i fjor høst. Kirkerådet antok at det ikke trenger å bli ordningsfestet for eksempel at arbeidsgiver plikter å ta initiativ til slik avtale. Ingen høringsinstanser hadde innvendinger til dette.

⁵² Se slik i dokumentet inntatt som KR 11.2/15 pkt. 2.

Kirkerådet skal også omtale et annet, noe liknende forhold, som ikke kan ses å ha vært berørt i sakens anledning. Det knyter seg til *spørsmålet om å stå i stillingen under en eventuell klagebehandling*. I dag er det egne regler i tjenestemannsloven § 19 nr. 3 om utsatt iverksettelse av et disiplinærvedtak (såkalt oppsettende virkning) av søksmål *eller klage* på et disiplinærvedtak.⁵³ Disse reglene bortfaller. I arbeidsmiljøloven er det kun bestemmelser om betydningen av søksmål og forutgående forhandlinger. Se § 15-11, som må ses i sammenheng med §§ 17-3 og 17-4. Det er disse bestemmelsene som nå vil gjelde. Utgangspunktet etter disse er at arbeidstaker kan fortsette i stillingen. Dette er en rettighet for arbeidstaker, men i samband med søksmål fra arbeidstaker kan arbeidsgiver be om at retten bestemmer at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling. Men situasjonen med en klage er ikke løst i disse bestemmelsene. Kirkemøtet bør som nevnt ikke innføre ordninger som fraviker loven, jf. pkt. VI.

Kirkerådet finner imidlertid at på samme måte som ved spørsmålet om eventuell utsettelse av søksmålsfristen, vil *ordningen med en klageadgang uten vanskeligheter kunne forenes med arbeidsmiljølovens regler om når arbeidstaker kan stå i stillingen*. For det første vil i mange tilfeller forhandlingsperioden, der altså arbeidstaker kan stå i stillingen, sammenfalle med den periode en klage blir behandlet. Og hvis forhandlingene skulle være avsluttet før klagen er behandlet, kan det for det annet være like mye i arbeidsgivers som i arbeidstakers interesse at arbeidstaker kan fortsette i stillingen frem til klagen er avgjort. I mange tilfeller vil saken da finne ikke bare sin løsning, men også sin avslutning. I den samme mellomperiode kan det også være behov for å gi utsatt søksmålsfrist, jf. ovenfor.

Bare bispedømmerådene i *Borg, Hamar* samt *Agder og Telemark* ønsket å avvikle ordningen med klage på disiplinærvedtak – blant annet med henvisning til at slike regler ikke fulgte av arbeidsmiljøloven og er «eksklusive ordninger gjeldende i staten». De øvrige høringsinstanser gikk uttrykkelig eller underforstått inn for Kirkerådets forslag om å beholde en slik ordning.

Til spørsmålet om hva som er det egnede organet til å være klagemyndighet, viste Kirkerådet i høringsnotatet til at departementet mente det burde være *det samme organ* som var klageorgan i alle sakene – 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 sa seg enig i dette – og tilføyde at de samme hensyn vil gjelde overfor alle ansattegrupper i det nye rettssubjektet. Overfor soknets ansatte kan derimot en slik klageordning ikke innføres nå.

⁵³ Disse går foran de alminnelige bestemmelsene i forvaltningsloven § 42 om at utgangspunktet er at et vedtak skal iverksettes selv om det er påklaget.

Kirkerådet la til grunn at det ville bli etablert en egen klagenemnd som Kirkemøtet får stor frihet til å velge saksportefølje for. Kirkerådet listet opp mulige argumentene for at denne nemnda skal ha *alle* slike saker innenfor rettssubjektet:

- større mulighet enn Kirkerådet til å sikre høy juridisk kvalitet på avgjørelsene
- 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 sted.⁵⁴

Argumentet for at Kirkerådet skal ha slike saker⁵⁵ er:

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

Kirkerådets foreløpige vurdering i høringsnotatet var 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 klagenemnda behandle sakene. Kirkerådet viste til at det også knyttet til disse stillingene var viktig å ha en klageordning, altså motsatt ved de ovenfor omtalte prosessuelle ordninger for å løse uenighet, som jo ikke er klageordninger i regulær forstand.

Bare *Stavanger bispedømmeråd* og *Nidaros bispedømmeråd* mente at Klagenemnda skulle ha alle slike saker. *Nidaros bispedømmeråd* viste til at

«Hensynet til ikke å endre myndighetsfordeling og maktbalanse mellom ulike organer tilsier også at en klagenemnd skal behandle alle sakene. Alternativet som høringsnotatet går inn for, vil gi Kirkerådet en overordnet myndighet overfor bispedømmerådene og det vil etter vår mening ikke være i tråd med de grunnleggende premisser i virksomhetsoverdragelsen.»

Nidaros bispedømmeråd hadde i denne forbindelse også en særlig merknad knyttet til sammenhengen mellom preses som biskop i Nidaros domprosti sett i sammenheng med stillingene som direktør og assisterende direktør i Kirkerådet samt generalsekretær i Bispemøtet:

«Høringsnotatet argumenterer for at disiplinærsaker fra bispedømmerådene ikke skal ha klagenemnda som klageinstans, men Kirkerådet. (...) Høringsnotatets argumenter knyttet til direktør og ass.direktør og bispemøtets generalsekretær har sitt utgangspunkt i at *preses* er en del av tilsettingsorganet og derfor heller ikke kan behandle klagesaker gjeldene disse stillingene. Samme argumentasjon vil være gjeldene for alle prester i Nidaros domprosti som har preses som biskop og medlem i

⁵⁴ 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.

⁵⁵ Det vil si de saker der Kirkerådet ikke selv er disiplinærorgan, altså alle saker der bispedømmerådet er disiplinærorgan samt alle de «interne saker» der et tilsettingsråd og ikke det valgte Kirkerådet er disiplinærorgan, altså alle stillinger unntatt tre.

tilsettingsorganet (bispedømmerådet). For å følge notatets argumentasjon må også disse stillingene overføres til klagenemnda.»

Kirkerådet skal bemerke at det ikke har noen sammenheng med preses' rolle som medlem av Kirkerådet at det ikke kan være Kirkerådet som behandler en klage på en disiplinæravgjørelse truffet av Kirkerådet. Grunnen er ganske enkelt at *Kirkerådet* ikke både kan være vedtaksorgan og klageorgan.

Når det særlig gjelder preses' rolle som biskop overfor Nidaros domprosti og sete i Nidaros bispedømmeråd, vil hun i denne egenskap også behandle saker om disiplinærreaksjoner. Klagesaker i denne sammenheng vil kunne forekomme så sjeldent, at det ikke kan tillegges noen vekt at preses da kan tenkes å måtte tre ut av en klagebehandling hvis Kirkerådet er klagemyndighet. Det siste spørsmålet blir å avgjøre etter habilitetsreglene i kirkeloven § 38.

Kirkerådets forslag fremgår av utkast til de tre personalreglementene: Kirkerådet foreslås altså å behandle alle slike klagesaker bortsett fra ved de tre omtalte stillingstypene der Kirkerådet selv er disiplinærmyndighet.⁵⁶ Der kan ikke Kirkerådet også være klageinstans. Der kan klagenemnda være rett myndighet. Biskopene er unntatt fra en klageordning, jf. nedenfor i pkt. XIII iii.

XI Kvalifikasjonskrav for å bli tilsatt som prest – unntaksregler – samling av reglene – EØS-forskriften

Det er allerede nevnt pkt. IV iv at kvalifikasjonskravene for å være prest i dag er 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 (tilsettingsforskriften).⁵⁷

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:

⁵⁶ De samme to bispedømmeråd som er omtalt i pkt. IX iv, la her til grunn at det ikke var mulig fortsatt å la Kirkerådet være klageinstans for disiplinæravgjørelser truffet av tilsettingsrådet, jf. i dag Personalreglementet for Kirkerådet § 13.1. Det ble vist til forvaltningsloven § 28 om at et overordnet organ skal være klageinstans. Her er det derimot tale om samme organ, ble det påpekt.

I dag er som kjent ordningen med Kirkerådet som klageorgan på tilsettingsrådets avgjørelser forankret i det gjeldende personalreglementet. Ordningen er innenfor hjemmelen i tjenestemannsloven § 19 nr. 1, jf. der «er klageinstansen (...) den myndighet som er bestemt ved reglement». Den generelle bestemmelsen i forvaltningsloven § 28 om hvilket organ som normalt skal være klageorgan, er ikke til hinder for særlige ordninger. Ovennevnte er nettopp et uttrykk for dette. Det primære siktemål med forvaltningsloven § 28 er således gjennom *en generell bestemmelse* å etablere en klageadgang på visse typer av vedtak (enkeltvedtak) og å definere hvor klagemyndigheten skal ligge.

Kirkerådet skal bemerke at § 28 ikke direkte kommer til anvendelse her, fordi et disiplinærvedtak formelt sett ikke lenger er et enkeltvedtak. Selv om Kirkerådet anbefaler at reglene om enkeltvedtak i kapitlene IV til VI fortsatt skal gjelde, da altså som en frivillig ordning, er ikke det ment å skulle legge bånd på Kirkemøtets frihet til å videreføre dagens ordning hva gjelder hvilken instans som skal kunne være klageorgan. Hvis Kirkemøtet følger Kirkerådets anbefaling om i den generelle delen å ta inn en henvisning til forvaltningsloven, må dette leses med et forbehold som her vist, at Kirkemøtet selv kan definere hvem som skal være klageinstans.

⁵⁷ Fra juni 2012 ble Kongens myndighet etter § 34 delegert til departementet. Den tidligere delegasjonen var knyttet til å gi endringer i tjenesteordninger.

«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 må gi, skal gjelde for all prestatjeneste innenfor Den norske kirke, uavhengig av hvem som er tilsetningsmyndighet. 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).

Kirkerådet viste i høringsnotatet til at tilsetningsforskriften for det første omfatter hovedveien til prestatjeneste, gjennom grunnvilkåret om cand.theol-grad, jf. forskriftens § 2 b), der dette utdanningsvilkåret fremgår. For det annet omfatter forskriften to andre alternativer, som knytter seg til hva som skal komme istedenfor denne gradsutdanningen. I begge tilfeller er det Evalueringsnemnda som treffer vedtak.

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

Herunder så ikke Kirkerådet grunn til å endre bestemmelsen om krav til å beherske begge målformer, jf. § 2 bokstav d). Kirkerådet var heller ikke kjent med at det skulle være foreslått å endre mållova på det punkt som vedrører Den norske kirke, jf. mållova § 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) ble derfor forslått 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 i tilsetningsforskriften som fant sted i 2007, er regelverket noe utilgjengelig, fordi de er fordelt på flere, ulike steder. Disse bestemmelsene knytter seg til Kirkerådets rolle som klageinstans. Kirkerådet foreslo derfor at de bestemmelser som i dag supplerer tilsetningsforskriften, *samles og tas inn i ett felles regelverk* gitt av Kirkemøtet.⁵⁸

⁵⁸ 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/tilsetningsmyndighet og arbeidstaker vil være bundet av».

De høringsinstanser som eksplisitt omtalte spørsmålet, støttet forslaget, men *Borg bispedømmeråd* mente det «bør tas opp til vurdering» om kirken bør opprettholde de to alternative veiene til prestatjenesten.

I høringsnotatet redegjorde Kirkerådet for dagens regelverk:

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 04/08

«Kirkemøtet fastsetter nye regler om klageordning vedr. kompetansevurdering i forbindelse med tilsetning av prester som ikke er cand.theol. med hjemmel i forskrift av 17. juni 1988 om tilsetning 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 tilsetning 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 mente i høringsnotatet at det er viktig å beholde henvisningen til forvaltningslovens bestemmelser.⁵⁹ Kirkerådet foreslo at det blir tydeliggjort at forvaltningsloven gjelder også ved Evalueringsnemndas saksbehandling.

Kirkerådet viste i høringsnotatet til at Kirkerådet i sin tid 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.

⁵⁹ 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).

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 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:⁶⁰

«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.⁶¹

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 foreslo at det fortsatt skal være Kirkerådets arbeidsutvalg og *ikke* en nyopprettet klagenemnd som skal være klageinstans for Evalueringsnemndas vedtak. Det ble vist til at det i dag er etablert en ordning som kan videreføres uten endringer. Bare *Borg bispedømmeråd* og *Nidaros bispedømmeråd* var uenig i dette. Førstnevnte uttalte at saken «med fordel kan legges til et nyopprettet klageorgan».

Kirkerådet opprettholder sitt forslag.

I høringsnotatet påpekte Kirkerådet at det eventuelt kan 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 ble bedt om å ha synspunkter om dette.

⁶⁰ 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.

⁶¹ Dette ble senere gjort av Kirkerådets direktør 31. januar 2000 – etter delegasjon fra rådet. Disse reglene er nå opphevet.

Det kom ingen slike, og Kirkerådet anbefaler at det tas inn en hjemmel; se utkastet § 8 siste ledd.

I tillegg til tilsettingsforskriften og nevnte vedtak i Kirkemøtet og Kirkerådet, er det en autorisasjonsordning med utspring i EØS-avtalen, der det er Kirkerådet som treffer autorisasjonsvedtak etter en ren formalprosedyre. Dette fremgår av tilsettingsforskriften § 6 sammenholdt med en egen forskrift fastsatt i 2004 av det daværende Kultur- og kirkedepartement. Autorisasjonsordningen er knyttet til en EØS-forpliktelse som Norge er undergitt. I høringsnotatet reiste Kirkerådet spørsmålet

«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» (høringsnotatet side 21).

Bare *Stavanger bispedømmeråd* kommenterte problemstillingen:

«Når det gjelder kvalifikasjonskravene for å bli tilsatt som prest, støtter Stavanger bispedømmeråd at det ikke gjøres innholdsmessige endringer i tilsettingsforskriften (høringsnotatet side 22). Det vil være hensiktsmessig å samle supplerende bestemmelser til tilsettingsforskriften, og utarbeide ett felles regelverk. *Vi ser ingen grunn til at Den norske kirke etter 2017 skal påta seg å følge autorisasjonsordningen som har sitt utspring i EØS-avtalen.*»

Kirkerådet har undersøkt ovennevnte spørsmål nærmere og har kommet til at kirken ikke bare kan, men er forpliktet til å videreføre reglene. Begrunnelsen er at når kvalifikasjonskrav til et yrke er fastsatt i lov eller i medhold av lov, er *den instans eller myndighet som er bemyndiget til å fastsette kvalifikasjonskravene for yrkesutøvelsen*, samtidig forpliktet etter EØS-avtalen til å ha en ordning for gjensidig godkjenning av kvalifikasjoner for slik yrkesutøvelse.

I dag er som nevnt slike regler gitt av departementet for prester i medhold av kirkeloven § 31 annet ledd. Likeledes har Kirkemøtet i medhold av § 24 tredje ledd bokstav c gitt tilsvarende bestemmelser for henholdsvis diakoner, kantorer og kateketer i medhold av § 24 tredje ledd bokstav c. Med andre ord er den lovhjemmel henholdsvis departementet og Kirkemøtet har til å fastsette kvalifikasjonskrav for yrkesutøvelsen (som prest, kateket, diakon og kantor), regulert og begrenset av EØS-avtalens aktuelle bestemmelser.

Ved forslaget til lovendringer vil departementet ikke lenger ha myndighet til å fastsette kvalifikasjonskrav for yrkesutøvelse som prest. Det vil etter forslaget til ny § 31 første ledd ligge til Kirkemøtet. Derfor må Kirkemøtet fastsette bestemmelser om autorisasjon av prester i henhold til EØS-avtalen – slik de nå har gjort det for kateketer, kantorer og diakoner.

Hvis dette ikke blir gjort, vil dagens bestemmelser fortsatt gjelde – i den grad de ligger innenfor den hjemmelen Kirkemøtet har fått. I praksis betyr det at Kirkemøtet ikke eksplisitt må treffe et eget vedtak. Allikevel er det mest ryddig.

Se utkastene nedenfor i pkt. XVIII 1 og 2.

XII 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, men med en videreføring av dispensasjonsvilkåret:

«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.»

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. Departementet treffer fortsatt vedtak i saker i den sentralkirkelige administrasjon.

Kirkerådet viste i høringsnotatet til at hvis lovforslaget blir vedtatt, slik at lovens kriterium – «når særlige grunner tilsier det» – beholdes, vil *praksis fra dagens ordning* være en relevant tolkningskilde. Den enkelte sak vil allikevel forutsette 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 mente at 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 foreslo i høringsnotatet at det som i dag også bør være en adgang til å klage på det vedtak biskopen treffer. Gjennom kirkeloven § 38 første ledd kommer forvaltningsloven til anvendelse, og Kirkerådet la til grunn at når det særskilt *etableres en klageordning*,⁶² vil også forvaltningslovens regler om klage gjelde for vedtaket.

Kirkerådet viste til at det ikke bare ville være partene – altså den aktuelle person og det rettssubjekt den ansettende myndighet representerer – som har klageadgang, men også andre «med rettslig klageinteresse», jf. forvaltningsloven § 28.⁶³

⁶² Et eget spørsmål er når Kirkemøtet må ha særskilt hjemmel til å innføre en klageordning. Dette henger sammen med at det i utgangspunktet ikke gjelder en klageadgang i kirken, jf. kirkeloven § 38 annet ledd første punktum om at «vedtak i lovbestemt kirkelig organ ikke kan påklages med mindre annet er særskilt bestemt». I en sak som her om dispensasjon fra medlemskravet, vil en hjemmel for å innføre en klageordning ligge innenfor departementets forslag til bestemmelse, jf. «etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet». En klageordning knyttet til disiplinærvetakt, jf. ovenfor i pkt. X iii, vil kunne hjemles i kirkens mer privatrettslige autonomi. Formodentlig blir det dessuten innført en generell hjemmel i ny § 27 i kirkeloven.

⁶³ Dette vil for eksempel kunne være et sokn ved menighetsrådet som ikke ønsker at fellesrådet skal ansette en person som ikke er medlem. Vedkommende menighetsrådet vil da få partsstilling i klagesaken, med de rettigheter det gir til blant annet innsyn i sakens dokumenter.

Som klageorgan kunne Kirkerådet vanskelig se for seg andre alternativer enn Kirkerådet eller den særskilte klagenemd som Kirkemøtet har anmodet om å få lovhjemmel til å opprette.

Kirkerådets forslag i høringsnotatet var at klagenemnda bør være klageinstans. Kirkerådet viste til at 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. Se ovenfor i pkt. II og nedenfor i pkt. XVI om dette hensynet. Se også rett nedenfor i pkt. ii for vektleggingen av dette hensynet.

Preses' høringsuttalelse hadde en overordnet tilnærming til de mange enkeltspørsmål høringen reiste. Om biskopenes rolle skrev hun at:

«Hva angår bispetjenesten, understrekes det i høringsdokumentet at det er viktig så langt som mulig å unngå en situasjon hvor biskopene underlegges Kirkerådet. Preses slutter seg til dette grunnpremiss. Dette er viktig fordi biskopene og Bispemøtet på den ene siden, og Kirkerådet på den annen side, er organer som i et ekklesiologisk perspektiv bør være uavhengige i forhold til hverandre, selv om de i et organisatorisk og økonomisk-administrativt perspektiv er forbundet tettere. Det er avgjørende at Bispemøtet plasseres organisatorisk som en sentralkirkelig organ direkte underlagt Kirkemøtet, og ikke under Kirkerådet.»

På den annen side viste Kirkerådet til at det kunne anføres at så lenge det ikke er *nødvendig* fordi det allerede fins et egnet organ i den alminnelige kirkelige strukturen, bør ikke den særskilte klagenemnda tildeles den aktuelle myndighet.

Samtlige høringsinstanser støttet Kirkerådets forslag om å legge klagemyndigheten til klagenemnda.

For personale i den sentralkirkelige administrasjon viste Kirkerådet til at det må vurderes om preses eller Oslo biskop er rett dispensasjonsmyndighet. Med sitt forslag om at klagenemnda skal være klagemyndighet, mente Kirkerådet at dette burde være preses og ikke Oslo biskop. Ingen høringsinstanser var uenige i dette. Dette forslaget opprettholdes.

Kirkerådet har etter en nærmere vurdering kommet til at det ikke bør etableres en klageordning knyttet til dispensasjon fra medlemskravet. Som nevnt treffer departementet i dag fortsatt vedtak i saker i den sentralkirkelige administrasjon, hvilket innebærer at disse vedtakene *heller ikke i dag* er underlagt en nærmere klageordning. Kirkerådet vil tilføye at ved en gjennomgang av praktiseringen av dispensasjonsmyndigheten i 2006, gikk det frem at departementet ikke hadde mottatt noen klager på vedtak som biskopene har fattet med hjemmel i tjenesteordning for biskoper § 11 annet ledd i perioden 1999 til 2006.⁶⁴ Kirkerådet mener i lys av dette at det holder at biskopen behandler dispensasjonssøknaden, uten at det etableres en klageadgang. Kirkerådet har tillit til at biskopene vil ivareta en forsvarlig saksbehandling i de enkelte tilfeller og mener at en klageordning vil være unødvendig byråkratiserende.

Det vises til utkastet til tjenesteordning for biskop, jf. der § 11a.

⁶⁴ Brev av 27. september 2006 fra Kultur- og kirke departementet til Likestillings- og diskrimineringsombudet.

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 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 delvis knyttes til *tjenestemannslovens avskjedskriterium i § 15 første ledd bokstav b)*: «ved utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdigg til sin stilling eller bryter ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen.»

Sammenhengen er at siden de prester som omtales i annet ledd, *ikke har en statlig prestestilling* (eventuelt heller ikke en spesialprestestilling utenfor staten), er deres situasjon ikke tilpasset avskjedskriteriet i tjenestemannslovens § 15 første ledd bokstav a), fordi dette bare knytter seg til *svikt i tjenesten*: «...har vist grov uforstand i tjenesten eller grovt har krenket sine *tjenesteplikter* eller trass i skriftlig advarsel eller irettesettelse gjentatt har krenket sine *tjenesteplikter*.»

I sitt høringsnotat viste Kirkerådet til at avskjedskriteriet i tjenestemannsloven ikke lenger er 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 skyldigg 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 med arbeidsmiljølovens vilkår for avskjed, jf. der § 15-14: «grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen».

Som også lovutkastet viser, foreslår departementet at «det overlates til Kirkemøtet å fastsette regler om hvem som skal utøve slik myndigg, 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, herunder om klageordning (klageadgang).

Under dagens ordning ligger vedtaksmyndiggheten 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 skrev i høringsnotatet at det ikke kunne se noen grunn til å endre på biskopens myndighet.

Vedtak om tap av presterettigheter må etter lovforslaget anses å være utøvelse av offentlig myndighet gitt i medhold av lov⁶⁵. Bestemmelsene om *enkeltvedtak* i forvaltningsloven kommer direkte til anvendelse – i alle fall hvis biskopen blir et lovbestemt kirkelig organ, slik departementet har foreslått. Dette følger av kirkeloven § 38 første ledd. Også for klagebehandlingen vil forvaltningslovens bestemmelser om enkeltvedtak komme til anvendelse, jf. der kapittel VI.

Kirkerådet reiste spørsmål om hvilket organ som skal ha myndighet til å avgjøre klager. Kirkerådet gjentok at det legger til grunn at det blir etablert hjemmel for Kirkemøtet til å etablere en egen klagenemnd. Kirkerådet mente også her at det enten ville være klagenemnda eller Kirkerådet var egnet som klageorgan. Når ikke Bispemøtet ble trukket frem, skyldes det at det ikke er ønskelig å innføre ordninger der biskopene skal overprøve en kollegas vurderinger.

Kirkerådet viste til at også her kunne det hensyn seg gjeldende, at så lenge det ikke er nødvendig, bør ikke den særskilte klagenemnda tildeles den aktuelle myndighet. Nødvendig er det ikke så lenge det fins et annet, egnet organ i den alminnelige kirkelige strukturen.

Imidlertid viste Kirkerådet til at ved klager på vedtak om tap av presterettigheter, vil særlige hensyn gjøre seg gjeldende som tilsier at Kirkerådet *ikke* bør behandle saken. Kirkerådet viste til at slike saker kan tenkes å ha et betydelig læremessig innslag. Det ble da siktet til saker der en prest anklages for å forkynne eller på annet vis opptre i strid med læren.

Når et bispedømmeråd i sitt høringssvar uttrykte at biskopens vedtak i saker av læremessig karakter *ikke kan* påklages, er dette ikke i samsvar med lovforslaget om at alle saker om tap av presterettigheter skal kunne påklages – *også* der tapet er begrunnet i læremessige forhold.

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. Kirkerådet viste til at dette hensynet *i særlig grad* gjør seg 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.⁶⁶

Også fordi Kirkerådet (ved dets leder) kan tenkes å få 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.

⁶⁵ *Staten og Den norske kirke – et tydelig skille*, høringsnotat av 2. september 2014 side 40.

⁶⁶ Se departementets argumenter som kan tale for en klageordning også ved nektelse av ordinasjon, jf. høringsnotatet av 2. september 2014 side 36.

Kirkerådet viste også til at det kan tenkes at klagenemnda egner seg bedre også av den grunn at det materielle kriteriet er identisk med arbeidsmiljølovens avskjedskriterium. Som det vil fremgå i saken om klagenemnda, vil Kirkerådet foreslå at klagenemnda skal sikres både høy teologisk og *juridisk kompetanse*. Dette vil neppe by på store utfordringer. Kirkerådets sekretariat derimot, som ville saksforberede en klagesak for Kirkerådet, er mer sårbar i så måte.

Kirkerådets forslag var i lys av dette at klagenemnda bør være klageorgan i slike saker.

Alle høringsinstanser som uttalte seg om spørsmålet, støttet forslaget om biskopen som vedtaksmyndighet og klagenemnda som klageorgan.

Forslaget opprettholdes – det vil fremgå av utkastet til tjenesteordning for biskop § 12. Det foreslås også 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 i samband med enkeltvedtak. Som nevnt mener Kirkerådet det her vil dreie seg om et enkeltvedtak.

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.

XIII Arbeidsgiveransvar for og enkelte andre spørsmål knyttet til biskopene

i Tilsetting av biskop

I dette underpunktet i høringsnotatet redegjorde Kirkerådet for enkelte rettslige problemstillinger.

Kirkerådet viste til at 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» (*Staten og Den norske kirke – et tydelig skille*, 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).

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

Det er å vente at Stortinget i 2016 imøtekommer Kirkemøtets anmodning, slik at det fra 2017 ikke lenger vil være fastsatt i lov hvem som skal tilsette biskoper. Det fremgår av dagens regler om nominasjon m.v. ved tilsetting av biskop § 6 annet ledd at Kirkerådet har tilsettingsmyndigheten. Dette er regler gitt av Kirkemøtet med hjemmel i kirkeloven § 25 fjerde ledd. Disse reglene vil da fra 2017 isteden 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. Det er derfor ikke nå påkrevet å presisere i tilsettingsreglementet hvem som tilsetter biskop.

Kirkerådet planlegger å fremme en egen sak om tilsetting og valg av biskop til Kirkemøtet i 2017 eller 2018, som også inkluderer en evaluering av gjeldende ordning. Kirkerådet ville ikke i hørings-saken gå inn på en nærmere drøftelse og vurdering av de ulike alternativene, men viste kort til hvilke dette er.

Kirkerådet avsluttet med å påpeke at det er vanskelig å se for seg alternativer til bispedømmerådet eller Kirkerådet (som i dag) til formelt å inngå arbeidsavtalen som også for biskopene må inngås i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd.

ii Arbeidsgiveransvaret for biskopene – herunder preses' rolle

I høringsnotatet viste Kirkerådet til at for biskoper som er embetsmenn, er Kongen fremdeles disiplinærmyndighet etter Grunnloven og de bestemmelser i tjenestemannsloven som gjelder for embetsmenn. Departementets disiplinærmyndighet fremgår av personalreglementet § 15 nr. 1 første punktum (ilegging av ordensstraff samt *opphør* av suspensjon). Etter 2017 vil både Kongens og departementets myndighet bortfalle.

Kirkerådet har i dag ikke andre arbeidsgiverfunksjoner overfor biskopene enn tilsettingsmyndigheten og disiplinærmyndighet (overfor biskoper tilsatt av Kirkerådet), jf. kirkeloven § 25 fjerde ledd og personalreglementet § 15 nr. 1 annet punktum. Om tilsettingsansvaret, se forrige punkt (i). Om disiplinærmyndigheten etter 2017, se neste punkt (iii).

Videre viste Kirkerådet til at 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 dessuten 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. Kirkerådet anbefalte at disse funksjonene for preses ble videreført.

Kirkerådet foreslo dessuten at *preses overtar de arbeidsgiverfunksjoner som i dag ligger i departementet*, da unntatt departementets oppgaver overfor biskoper som er embetsmenn.⁶⁷

Formelt er det fortsatt departementet som tilstår ferie (tjenesteordningen § 26), gir tjenestefri, studiepermisjoner osv. (personalreglementet §§ 19 og 20).

Videre 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*, viste Kirkerådet i høringsnotatet til at også *denne* kunne utøves eller ivaretas av preses. Dette vil i så fall 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.⁶⁸

Kirkerådet mente at dette for eksempel kunne uttrykkes slik i en ny § 2a i tjenesteordningen for biskoper:

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. Kirkerådet påpekte derfor at andre del av setningen ville bli for vidtfavnende, slik at det i ny § 2a i tjenesteordningen heller burde 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 således av økonomisk karakter – i form av ansvar for å lønne dem og dekke utgifter til reiser etc. i kraft av de alminnelige budsjettfullmakter. Kirkerådet la til grunn at dette skal videreføres.

⁶⁷ Dette siste er 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.

⁶⁸ Se rundskriv av 15. januar 2007, der dette forklares nærmere.

Biskopenes lønn fastsettes i dag av departementet. Kirkerådet viste til at Kirkemøtet egner seg dårlig til oppgaven som lønnsfastsetter, og Kirkerådet foreslo derfor 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 viste Kirkerådet til at et hovedhensynet vil være 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.

Til ovennevnte forslag fra Kirkerådet kom relativt få innspill, hvilket kan tas til inntekt som en støtte til forslagene:

Nidaros bispedømmeråd mente om utkastet til ny § 2a at

«Dette kan sies å være en innholdsmessig endring i forhold til ordlyden i dagens tjenesteordning, men følger opp den rolle som Departementet har gitt preses gjennom sin utøvelse av arbeidsgivers styringsrett. Dette er derfor å videreføre dagens praksis.»

Møre biskop og bispedømmeråd støttet forslaget til ny ordlyd i § 2a og viste til at

«selv om en biskop i sin tjenesteutøvelse er selvstendig, så er man fortsatt arbeidstaker med de rettigheter og plikter som følger av lov og avtaleverk, herunder arbeidsgivers omsorgsplikt.»

Preses uttrykte at

«det [må] også gjøres en vurdering av hvordan arbeidsgiveransvaret for biskopene skal forankres i toppen. Jeg anser det tjenlig at Bispemøtets preses kan utøve arbeidsgiverfunksjoner overfor biskopene, og slutter meg til forslaget om det.»

Presteforeningen mente derimot at det «bør unngås så langt som råd» at preses tildeles «en type overordnet rolle overfor de andre biskopene». Foreningen mente således at forslaget til ny § 2a

«er for generelt formulert og er åpen for en utvidende fortolkning som kan føre til en utvikling hvor biskopene i større grad underordnes preses. Bestemmelsen bør være en uttømmende liste som fastsetter hvilken instans som tilstår biskopen permisjon, hvilken instans som er biskopens motpart i lønnsforhandlinger og hvilken instans som har disiplinærmyndighet.»

Til Presteforeningens innvendinger til utkastet, skal Kirkerådet bemerke at en slik utvikling i retning av en mer – slik rådet tolker det – uttalt og synlig underordning, er lite sannsynlig. Det vil neppe heller være en ønsket utvikling fra biskopenes side, aller minst av preses selv.

Kirkerådets intensjon med forslaget er at den form for formelle beredskap som i dag har ligget i departementets rolle, ikke skal forsvinne, men bli ivaretatt av noen. *Det sentrale er således ikke*

å styrke preses, men å sikre biskopen et vern, jf. uttalelsen fra Møre biskop og bispedømmeråd der dette klargjøres. Noen bedre løsning enn en overføring til preses, kan ikke ses.

Kirkerådet opprettholder derfor forslaget. Det foreslås en mindre språklig endring, som ikke er ment å innebære noen realitetsendring. Det er å bytte ut «foresatte» med «overordnede», for å sammenfalle med ordlyden i tjenesteordning for biskoper § 14, tjenesteordning for proster § 4 og tjenesteordning for menighetsprester § 8, der sistnevnte uttrykk er brukt.

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

Kirkerådet var av den oppfatning at også preses må ha en nærmeste foresatte, jf. hensynene nevnt ovenfor. 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 foreslo at *rådets leder* får denne funksjonen, jf. utkastet til ny § 2a annet punktum.

Bare *preses* kommenterte dette forslaget:

«Det er grunner til å være mer skeptisk til at Kirkerådets leder, enn si direktør, skal være foresatt for preses. Ett alternativ kan kanskje være å la Bispemøtets preses, som også er medlem av Kirkerådet *ex officio*, være øverste arbeidsgiver i prestelinjen. Et annet alternativ er at Bispemøtets visepreses, evt arbeidsutvalget i kollegialitet, opptrer som foresatt i arbeidsgiverspørsmål overfor preses.»

I tråd med ovennevnte presisering av formålet med en slik bestemmelse, fremstår første alternativ som lite aktuelt. Også preses bør ha en nærmeste overordnede, på samme måte som ellers i arbeidslivet – også i store organisasjoner.

Ved å velge andre biskoper, vil det oppstå en noe uklar situasjon – særlig dersom preses skal være nærmeste overordnede for visepreses og vise versa. Forslaget opprettholdes.

Som *utslag* av ovennevnte forslag om at preses overtar de arbeidsgiverfunksjoner som i dag ligger i departementet, ble tjenesteordningen § 26 endret. Også i personalreglementet §§ 18 til 20 fant endringen sitt uttrykk. *Møre biskop og bispedømmeråd* mente at bestemmelsene sistnevnte sted «er mer relevant å ta inn i regelverk og biskopens tjenesteutøvelse.»

Kirkerådet skal bemerke at det kan godt tenkes det er behov for en gjennomgang av forholdet mellom disse to regelverkene. Det samme kan antakelig sies om forholdet mellom tjenesteordningene for biskop, prost og menighetsprest. At det – som her – er noe overlapp, er ikke prinsipielt sett noe problem, så lenge det ikke er motstrid. Grunnen til at det er et slikt overlapp, er at personalreglementet etter sitt eget virkeområde skal omfatte både menighetsprest, prost og biskop. Dette vil være som i dag. Tanken har som det flere ganger er påpekt, vært å gjøre bare de endringer som er mest nødvendige og en følge av reformen.

Kirkerådet bemerket at departementets rolle etter tjenesteordningen § 17b om myndighetsfordelingen mellom to tjenestegjørende biskoper i Nidaros bispedømme, ikke kan legges til Kirkemøtet, fordi det kan dreie seg om fortløpende enkeltsaker. Noen overstyrende karakter vil slike saker neppe ha, slik at det kan vanskelig ses betenkeligheter med å legge

myndigheten til Kirkerådet. Det bør vurderes om Kirkerådet skal delegere denne myndigheten til arbeidsutvalget for raskere å kunne behandle slike saker.

Av øvrige bestemmelser i tjenesteordningen omtalte Kirkerådet § 19 vedrørende bispedømmeinndelingen. Det ble vist til at denne ikke skal endres, jf. at kirkeloven § 2 om den kirkelige inndeling trolig ikke blir endret.⁶⁹

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

Ingen høringsinstanser kommenterte forslaget om at en lønnskomité skulle fastsette biskopenes lønn. Kirkerådet mener dette forslaget bør opprettholdes og at det kan tas inn som et *nytt annet punktum* i tjenesteordningen § 23:

Lønnen fastsettes av en lønnskomité på tre medlemmer bestående av to medlemmer oppnevnt av og blant Kirkemøtets medlemmer samt preses eller en annen tjenestegjørende biskop oppnevnt av Bispemøtet.

iii Særlig om disiplinærreaksjoner overfor biskopene

I høringsnotatet påpekte Kirkerådet at selv om Kirkerådet i dag både er tilsettende myndighet og disiplinærmyndighet overfor de biskoper rådet har tilsatt, jf. rett ovenfor i pkt iii, må det ses i lys av de manglende alternativer. Etter 2012 var det lite aktuelt at staten ved Kongen eller gjennom departementet skulle være disiplinærmyndighet for biskoper som ikke er embetsmenn.

Kirkerådet viste også til at det er lite aktuelt at Kirkerådet fortsatt skal være biskopenes disiplinærmyndighet, jf. de føringer og hensyn som er omtalt i pkt. III og XII ovenfor.

Kirkerådet la derfor til grunn såfremt en særskilt 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.

Hvis klagenemnda er disiplinærmyndighet, fins det ikke noe annet, egnet organ til å være klageorgan på slike avgjørelser. Kirkerådet viste til at de samme innvendinger gjør seg gjeldende mot at Kirkerådet er klageorgan som at det er disiplinærmyndighet.

Ved å foreslå klagenemnda som disiplinærmyndighet, la Kirkerådet 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.

Kirkerådets forslag ble støttet av alle som omtalte det, og det videreføres. Det har kommet til uttrykk i personalreglementet § 15 nr. 1: *Den norske kirkes klagenemnd treffer vedtak om suspensjon, oppsigelse eller avskjed av biskop.*

⁶⁹ Se tilsvarende for prostier i tjenesteordning for proster § 8.

Kirkerådet foreslår å klargjøre hvem som har myndighet til henholdsvis å fatte vedtak om suspensjon av biskop *dersom saken krever særlig rask avgjørelse* og hvem som ivaretar *saksforberedelsen for klagenemnda ved disiplinærreaksjoner* overfor biskopene.

Kirkerådet foreslo å videreføre dagens ordning for menighetsprest, prost eller spesialprest tilsatt av bispedømmerådet, hvor biskopen i samråd med bispedømmerådets leder kan treffe vedtak om suspensjon eller overføring til annen tjeneste dersom saken krever særlig rask avgjørelse. For biskopene foreslo Kirkerådet i høringsnotatet at *preses* tilsvarende kunne treffe vedtak om suspensjon for biskop på samme vilkår. Ingen av høringsinstansene hadde innvendinger til dette. Et alternativ ville kunne være at preses avgjør det i samråd med Kirkerådets leder, alternativt preses i fellesskap med Kirkerådets leder og Kirkerådets nestleder⁷⁰. Ut fra føringen om at det bør unngås å skape ordninger som i unødig grad setter biskopene i et underordningsforhold til Kirkerådet, opprettholder Kirkerådet forslaget om at det er preses alene som kan treffe slik avgjørelse.

Når det gjelder saksforberedelsen for klagenemnda ved disiplinærreaksjoner overfor biskopene, herunder hvem som skal ha innstillende myndighet, mener Kirkerådet at det må være den som ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor biskopene, altså henholdsvis preses og Kirkerådets leder.

iv Biskopenes rolle som arbeidsgiver overfor presteskabet

Kirkerådet viste til premisset eller forutsetningen om at biskopens rolle som leder av prestatjenesten skal videreføres. Denne rollen har funnet sitt uttrykk i tjenesteordning for biskoper sett i sammenheng med tjenesteordning for proster⁷¹ og dessuten tjenesteordning for menighetsprester.⁷²

Kirkerådet nevnte den særskilte rolle biskopen etter personalreglementet har i form av *medvirkning ved tilsetting* av prest og prost. Kirkerådet foreslo at dagens bestemmelser videreføres, men at det kunne vurderes om biskopen også bør delta på intervju – i tillegg til å sitte i tilsettingsorganet.

En rekke bispedømmeråd kom med innspill om sistnevnte. Hele syv bispedømmeråd foreslo at biskopens rolle ved tilsetting av prost burde styrkes i form av at biskopen fikk anledning til å møte aktuelle kandidater. Begrunnelsen var prostens nøkkelrolle som biskopens mellomleder, der prostens både overfor presteskabet og rådene har en viktig samordningsfunksjon.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd uttalte om dette at:

⁷⁰ Sistnevnte alternativ ble fremmet av Kirkemøtet 2012 i forbindelse med overføring av tilsettings- og disiplinærmyndigheten overfor biskopene til Kirkerådet, jf. sak KM 10/12 vedtakspunkt 4, men dette ble i etterkant ikke tatt inn i ny bestemmelse i personalreglementet for menighetsprester § 15.

⁷¹ 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.

⁷² Ett blant flere utslag kan her ses i § 14 om biskopens instruksmyndighet for den enkelte stilling som menighetsprest.

«Prosten er biskopens mellomleder og nærmeste medarbeider som leder prestatjenesten i prostiet med arbeidsgivers styringsrett, og har for øvrig en samordningsrolle mellom prestatjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet. Derfor bør biskopen ha en større medvirkning ved tilsetting av proster enn det dagens personalreglement legger opp til. Det er etter vår mening ønskelig å finne fram til en ordning der biskopen gis anledning til å møte aktuelle kandidater før tilsetting finner sted. Dette bør omtales i personalreglementet og dermed være transparent og kjent for alle.»

Flere av bispedømmerådene uttalte at denne adgangen burde komme til uttrykk i form av en ordning med *adgang til å være til stede ved intervju*

I dag fremgår det av personalreglementet § 6 nr. 3 at biskopen i samråd med bispedømmerådet avgjør hvem som skal delta på intervju av prost og andre prester. Hvem som deltar på intervjuet, er nedfelt i § 6 nr. 4. Dette er innstillingsrådet og en representant fra vedkommende menighetsråd og med særregler. 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.

Det fremgår av § 9 nr. 1 at innstillingsrådet består av vedkommende prost, stiftsdirektøren og en representant for tjenestemennene. Prosten er leder av innstillingsrådet. Ved tilsetting av prost fastsetter biskopen hvilken prost som skal sitte i innstillingsrådet.

I dette ligger at biskopen i dag rent faktisk ikke deltar på intervju av ved prostetilsettinger. Noen formalisert ordning med å møte aktuelle kandidater før tilsetting finner sted, er det heller ikke. Det kan spørres om biskopens rolle som leder av prestatjenesten etter tjenesteordningen for biskop § 2 eller § 14 om rollen overfor prost i seg selv kunne hjemle en adgang til intervjudeltakelse, men slik er det ikke forstått, jf. Møre bispedømmeråd som legger til grunn at reglene ikke tillater en tilstedeværelse.

Bortsett fra *Stavanger bispedømmeråd* og *Møre biskop og bispedømmeråd* har de bispedømmerådene som foreslår en endring, ikke adressert de utfordringer og dilemmaer en slik deltakelse på intervjuet reiser. Derimot adresserer også *preses* at det «oppstår dilemmaer på dette feltet», og hun foreslår derfor bare en «en forsiktig styrking av biskopens rolle ved tilsetting av prost» og at dette kan være at «biskopen gis anledning til å være tilstede ved intervju».

Kirkerådet skal bemerke at selv om ikke biskopen gjøres til del av innstillingsrådet – slik at det ikke der oppstår en dobbeltrolle siden biskopen sitter i tilsettingsorganet – er det en viktig innvending at biskopen etter å ha deltatt på intervju vil sitte med annen informasjon enn de øvrige medlemmene av bispedømmerådet. Slik asymmetrisk informasjon kan lede til at biskopen får en uforholdsmessig stor innflytelse i ansettelsessaken.

På tross av denne innvendingen mener Kirkerådet at de hensyn som taler for en adgang til å delta på intervjuet av aktuelle prostekandidater, er så fremtredende at en slik adgang bør nedfelles i personalreglementet. Dette kan gjøres ved at personalreglementet § 6 nr. 4 får et tillegg, slik at den vil lyde:

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 prost kan også biskopen delta.* Ved tilsetting av spesialprest bør en representant for institusjonen eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å delta på intervjuet.

Agder og Telemark bispedømmeråd uttalte at

En alternativ løsning [til tilstedeværelse under intervju] kunne være at biskopen ved tilsetting av prost, hadde myndighet til å fremme forslag til tilsetting for bispedømmerådet i stedet for at det brukes innstillingsråd for disse tilsettingene. Dette ville gi biskopen større innflytelse på valg av sine nærmeste medarbeidere.

Til dette skal Kirkerådet bemerke at så lenge ordningen med en to-trinnsbehandling beholdes, er forslaget ovenfor å foretrekke.

XIV Arbeidsgiveransvar for prester, proster og enkelte spesialprester

Til *departementets* arbeidsgiveroppgaver for prestene hører blant annet å gi tjenesteordninger, være rett myndighet etter kirkeloven § 32 om tap av presterettigheter, være klageinstans ved disiplinærreaksjoner og dessuten være rett instans ved såkalte mindretallsklager når bispedømmet iverksetter disiplinærreaksjoner. I tillegg stadfester Kommunal- og moderniseringsdepartementet personalreglementet for prestene.

I høringsdokumentet av 3. mars 2015 skrev departementet at

«Statens arbeidsgiveransvar for prestene ivaretas under departementets myndighet i et samvirke mellom bispedømmerådet og biskopen. Bispedømmerådet treffer som budsjettmyndighet alle arbeidsgiverbeslutninger som har budsjettmessige virkninger, med 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» (*Staten og Den norske kirke – et tydelig skille*, side 31).

Bispedømmerådet har lønnsansvar. Personal- og HMS-spørsmål ligger til biskopen med mindre det særskilt er bestemt at det er lagt til bispedømmerådet.⁷³

Kirkerådet forutsatte i høringsnotatet at *bispedømmerådet* fortsatt skal være tilsettings- og disiplinærorgan for prester og proster og de samme spesialprester som i dag, det vil særlig si 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. Kirkerådet viste til at lovhjemlene vil bortfalle, slik at ordningen må gis ny hjemmel. Kirkerådet foreslo at dette blir gjort i personalreglementet for prester. Dette kan Kirkemøtet gjøre i medhold av den alminnelige arbeidsgivermyndigheten. Som nevnt kan *Kirkemøtet* selv vedta personalreglementer, jf. ovenfor i pkt. IX ii.

⁷³ I høringsnotatet side 36 hadde Kirkerådet en uklar formulering som var egnet til å misforstås dithen at *bispedømmekontoret* hadde en slags selvstendig myndighet.

Knyttet til forslaget til personalreglement for prester uttalte *Presteforeningen* at ved «tilsetting av prost er Presteforeningen opptatt av at informasjonen om søkerne av personvern hensyn behandles forsvarlig av alle instanser med uttalerett.» *Tunsberg biskop og bispedømmeråd* mente at ordningene for hvem som tilflytes informasjon ved prostetilsetting burde endres og uttalte at

«Av personvern hensyn anbefaler vi ikke videreføring av dagens praksis ved at søknader med alle personalopplysninger om søkerne med referat fra intervjuer og referanser sendes samtlige menighetsråd.»

Fire andre bispedømmeråd hadde liknede synspunkter. Bakgrunnen er dagens ordning, nedfelt i personalreglementet § 8 nr. 1 om menighetsrådenes uttalerett sammenholdt med § 7 nr. 1 om at menighetsrådene skal ha alle dokumenter og opplysninger i saken.⁷⁴ *Borg bispedømmeråd* derimot mente i samband med forslaget om å videreføre § 8 i personalreglementet at

«Det bør vurderes om ikke de kirkelig fellesrådene i prostiet bør gis denne muligheten i stedet for. Det begrunnes med at alle menighetsrådene har en representant i fellesrådet og at «prosten er medlem av kirkelig fellesråd når han/hun er oppnevnt av biskopen, og kan bemyndiges til uten stemmerett å ta del i fellesrådets møter på biskopens vegne». (jf Tjenesteordning for proster §6).»

Det er noe uklart hvorfor det er et selvstendig argument at *avgående* prost eventuelt skulle delta.

De bispedømmeråd som tok opp dagens ordning til vurdering, viste til at den er uheldig ut fra personvern hensyn. De anbefalte derfor at dagens ordning ikke videreføres.

Hamar bispedømmeråd uttalte et ordningen med at alle opplysninger om søkerne blir sendt til menighetsrådene, har «vært ansett som nødvendig for at de skulle kunne uttale seg på et så korrekt grunnlag som mulig, før innstillingsrådet fatter vedtak.» Det mente videre at

Menighetsrådenes rolle i prostetilsettinger bør vurderes i sin helhet. Et prosti kan ha et høyt antall menighetsråd, hvorav kun et fåtall velger å avgi uttalelse. Uten tilgang til både intervju og referanser er muligheten for å ha tilstrekkelig underlag for prioritering svekket. For å ivareta både personvern hensyn, og hensiktsmessig rollefordeling anbefales en begrensning. Hamar bispedømmeråd foreslår en ordning der samtlige menighetsråd inviteres til å avgi uttalelse på bakgrunn av utvidet søkerliste. Menighetsrådene i prostiet velger inntil 3 representanter fra ulike menighetsråd, hvorav en fra prostesetet, til å delta i intervjuet og formidle relevant informasjon til menighetsrådene i prostiet i etterkant.

Kirkerådet mener dette forslaget på en balansert måte avveier de motstridende hensynene om både å gi menighetsrådene en reell uttalerett, men samtidig i større grad enn i dag ivareta hensynet til personvern for de berørte søkere.

Se endringene i personalreglementet § 6 nr. 4 og § 8 nr. 1 i form av tillegg i kursiv:

⁷⁴ Menighetsrådene «uttaler seg på vegne av opplysninger som er gitt i søknadene, som er fremkommet i intervju og fra oppgitte referanser og ut fra dokumentert kjennskap til søkerne», jf. § 7 nr. 1.

§ 6.4. Ved intervjuet skal innstillingsrådet og en representant fra vedkommende menighetsråd delta. Når stillingen skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), kan menighetsrådene peke ut to representanter som deltar ved intervjuet. *Ved tilsetting av prost velger menighetsrådene i prostiet inntil tre representanter fra ulike menighetsråd til å delta under intervjuet, hvorav en fra prostesetet.* Ved tilsetting av spesialprest bør en representant for institusjonen eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å delta på intervjuet.

§ 8.1. 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 tilsetting av prost og når stillingen skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), skal alle de berørte menighetsrådene gis anledning til å uttale seg. *Ved tilsetting av prost skal informasjon som nevnt i § 7 nr. 1 formidles av dem som har deltatt ved intervjuet i medhold av § 6 nr. 4 tredje punktum.*

Kirkerådet vil tilføye at prostens rolle har endret seg de senere år. Frem til 2004 var prosten også sokneprest som gjorde menighetspresttjeneste i et prestegjeld i prostiet. Prostereformen fra 2004 innebar at proster gjør tjeneste som menighetsprest slik biskopen fastsetter. I praksis betyr det i flere tilfeller at prosten ikke lenger gjør tjeneste som menighetsprest i ett sokn, men i hele prostiet. Prosten fremtrer i dag i større grad som biskopens representant, enn menighetens prest. Det er særlig menighetspresttjenesten som har vært en begrunnelse for at menighetsrådet skulle uttale seg, noe som gjør at det kan reises spørsmål om menighetsrådenes uttalerett ved tilsetting av proster bør revurderes. Ut fra prinsippet om at en nå i utgangspunktet bare skal foretas de tilpasninger som følger av virksomhetsoverdragelsen, foreslås det i denne omgang kun å foreta de mindre endringene nevnt ovenfor.

Gjennom ny § 31 fjerde ledd i kirkeloven overtar også *Kirkemøtet* departementets myndighet i dag etter kirkeloven § 34 til å gi tjenesteordninger for prester.

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

Kirkerådet viste i høringsnotatet også til 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. Når det gjelder de tre siste ordningene har Kirkerådet i etterkant av høringen kommet til at disse bør avvikles, jf. IX iv og X ii ovenfor.

Departementets rolle knyttet til arbeidsveiledning for menighetsprester etter tjenesteordning for menighetsprest § 16 annet ledd, foreslo Kirkerådet lagt til Bispemøtet.

I tjenesteordning for fengselsprester § 9 mente Kirkerådet at «staten» erstattes med «Den norske kirke». I § 10 kan departementet erstattes med prosten. Det gir god sammenheng med § 5.

Ingen høringsinstanser hadde innvendinger til ovennevnte løsninger. Noen få konkrete innspill omtales nedenfor i samband med utkastene til tjenesteordninger.

Overprøvningsmyndigheten departementet i dag har overfor biskopens beslutning om å gi samtykke til at menighetsprest kan inneha bistilling eller bierverv eller drive privat næringsvirksomhet etter tjenesteordning for menighetsprester § 18,⁷⁵ mente Kirkerådet i høringsnotatet at kunne bli lagt til klagenemnda. Også her gjorde hensynet til biskopens uavhengighet overfor Kirkerådet seg gjeldende. Ingen høringsinstanser hadde innvendinger til dette forslaget.

Kirkerådet har etter en nærmere vurdering kommet til at det ikke anses som nødvendig å videreføre dagens klageadgang etter tjenesteordning for menighetsprester § 18. Kirkerådet vil for det første peke på at tjenesteordning for fengselsprester § 10 har en i hovedsak tilsvarende bestemmelse, men uten at det foreligger klageordning. For det annet anses avgjørelse om eventuelt ikke å gi samtykke som forholdsvis lite inngripende for den berørte menighetsprest, slik at det kan virke unødvendig byråkratiserende å videreføre en klageordning på dette punkt.

XV Arbeidsgiveransvar for de ansatte ved bispedømmeadministrasjonene og ved de sentralkirkelige råd

Kirkeloven § 23 sjette og niende ledd lyder slik:

«Bispedømmerådet tilsetter proster og menighetsprester. Når det er bestemt av Kongen,⁷⁶ tilsetter bispedømmerådet også andre tjenestemenn.

(...)

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.

Kirkerådet viste til den føring rådet la til grunn om bare å gjøre

⁷⁵ Tjenesteordning for menighetsprester § 18 gjelder tilsvarende for proster, jf. tjenesteordning for proster § 12.

⁷⁶ Ved kongelig resolusjon av 17. juli 1988 (forskrift 17. juli 1988 nr. 648 om delegering av tilsettingsmyndighet for kirkelige tjenestemenn) er bispedømmerådet «gitt fullmakt til å tilsette (...) tjenestemenn ved bispedømmekontor».

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

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. Kirkerådet vil at også dette videreføres.

Klagenemnda foreslås å bli klageinstans hvis det valgte rådet treffer disiplinæravgjørelse overfor Kirkerådets direktør, assisterende direktør eller Bispemøtets generalsekretær.

Kirkerådet vil etter forslagene ikke få andre arbeidsgiverfunksjoner overfor bispedømmerådets ansatte enn det som allerede er nevnt i samband med klage på disiplinæravgjørelser, og eventuelt ved mindretallsklager og indre uenighet mellom bispedømmerådet og innstillingsorganet ved bispedømmerådet. Se imidlertid nedenfor i pkt. XVI, der det vil fremgå at Kirkerådet vil få en rolle på de saksområder der *et nasjonalt organ* må ivareta oppgaver for virksomheten i henhold til arbeidsmiljølovens enkelte bestemmelser.

XVI Forholdet mellom Kirkemøtet og Kirkerådet etter virksomhetsoverdragelsen – særlig om situasjonen ved delegasjon⁷⁷

I høringsnotatets pkt. II redegjorde Kirkerådet for innholdet i statens reformforslag, slik det har kommet til uttrykk i Kulturdepartementets to høringsdokumenter, henholdsvis av 2. september 2014 og 3. mars 2015. I dette saksdokumentet følger en noe bearbeidet gjengivelse av redegjørelsen i Kirkerådets høringsnotat. Som nevnt i saksfremstillingen var denne delen av høringsnotatet ikke ment som gjenstand for høring, men mer av rettslig og redegjørende karakter. Høringsinstansene la således fremstilling til grunn, nettopp slik intensjonen var.

På samme måte som i høringsnotatet, er redegjørelsen her tatt med grunnet sin relevans for å forstå de myndighetsrelasjoner som blir etablert etter 2017.

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

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

⁷⁷ I alle fall i den her aktuelle sammenheng, må kirkens rettslige forhold ennå forstås i et tradisjonelt 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 – eller kompetansetildeling – betyr det ikke en overføring eller overlattelse av selve myndighet til andre. Ved delegasjon 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 parter interesser er til hinder for dette. 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 instruksjoner eller retningslinjer.

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; kursivert her).

Av dette følger at Kirkemøtet – på arbeidsgiverfeltet som i andre sammenhenger – er *overordnet* Kirkerådet. Departementet uttaler således at «Det overordnede arbeidsgiveransvaret vil etter departementets forslag ligge til Kirkemøtet.»

Det er grunn til å presisere at også på økonomifeltet er Kirkemøtet i prinsippet overordnet Kirkerådet, selv om det her er foreslått en særregel om Kirkerådets økonomiansvar⁷⁸ som «vil kunne beskrives som en innskrenkning av Kirkemøtets generelle myndighet»⁷⁹ (side 46 i høringsdokumentet av 3. mars 2015). *Hensikten er ikke her å styrke Kirkerådet på bekostning av Kirkemøtet, men å ansvarliggjøre rådet.*⁸⁰

Kirkerådets rolle eller myndighet er i dag nedfelt i lovens § 25 annet ledd, som lyder slik:

Kirkerådet forbereder de saker som skal behandles av Kirkemøtet, iverksetter Kirkemøtets beslutninger og leder for øvrig arbeidet mellom Kirkemøtets samlinger.

⁷⁸ Se utkast til ny § 25 fjerde ledd:

Kirkerådet har ansvaret for at økonomiforvaltningen og økonomistyringen av de midlene som Kirkemøtet disponerer, er forsvarlig. Kirkerådet fastsetter regnskapet. For regnskapet gjelder regnskapsloven og bokføringsloven, om ikke departementet har fastsatt andre bestemmelser i forskrift.

⁷⁹ Innskrenkningen består i at Kirkemøtet ikke har myndighet til å hindre Kirkerådet i å utføre sin lovpålagte oppgave etter nevnte bestemmelse i § 25 fjerde ledd. Dette ligger utenfor Kirkemøtets alminnelige myndighet.

⁸⁰ Departementet har presisert at formålet 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.

At Kirkemøtet også her er overordnet rådet, følger blant annet av utkastet til ny § 25 fjerde ledd, jf. der om at «Kirkerådet har ansvaret for at økonomiforvaltningen er og økonomistyringen av de midler som *Kirkemøtet* disponerer, er forsvarlig.» Det er således Kirkemøtet som er tilskuddsmottaker.

Departementet beskriver rettstilstanden og forslaget slik:

Kirkemøtet er i dag overordnet Kirkerådet. Etter kirkeloven § 25 annet 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, delegerer 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 «Kirkerådet leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå». I nåværende annet ledd ble første del av dagens ordlyd beholdt. Utkastet til nytt annet og tredje ledd lød altså:

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

Kirkerådet leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå.⁸¹

Hvordan Kirkemøtet gjennom sin begrensede møtefrekvens velger å fylle ovennevnte rolle som rettssubjektets øverste arbeidsgivermyndighet, blir det alene opp til Kirkemøtet å bestemme.⁸²

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,

⁸¹ Det kan diskuteres om ikke dagens ordlyd om at Kirkerådet «leder for øvrig arbeidet mellom Kirkemøtets samlinger» like klart uttrykker at Kirkerådet skal være det utøvende organet for Kirkemøtet.

⁸² Med mindre loven oppstiller konkrete begrensninger. I departementets lovutkast i høringsnotatene § 24 femte ledd heter det at:

Kirkemøtet kan gi en arbeidsgiverorganisasjon fullmakt til å inngå og si opp tariffavtale, samt å gi eller motta kollektiv arbeidsoppsigelse på Den norske kirkes vegne.

I lovproposisjonen vil departementet ventelig presisere at *selve valget av arbeidsgiverorganisasjon* ikke kan delegeres, men må treffes av Kirkemøtet selv. *Den nærmere fullmakt* derimot vil Kirkemøtet kunne bestemme at Kirkerådet skal definere, selvsagt forutsatt at arbeidsgiverorganisasjonen godtar denne. Det er tale om et *frivillig avtaleforhold* i form av en fullmakt: Like lite som Den norske kirke (fullmaktsgiver) trenger å akseptere organisasjonens (fullmektigens) alminnelige medlemsbetingelser eller andre betingelser for å overdra fullmakten, trenger organisasjonen å godta Den norske kirkes betingelser.

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 delegere 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; kursivert her).

Den siste presiseringen er viktig ved at den synliggjør at Kirkerådet som ledd i sin rolle som utøvende organ for Kirkemøtet også på arbeidsgiverområdet skal kunne pålegge oppgaver og delegere myndighet til bispedømmerådene.

På den annen side følger det av Kirkemøtets overordnede rolle at Kirkerådet ikke kan opptre som om Kirkemøtets delegasjon av arbeidsgiveroppgaver eller -funksjoner til andre organer enn Kirkerådet, ikke hadde funnet sted. Hvilken rolle Kirkerådet i slike situasjoner skal ha i kraft av sin rolle som Kirkemøtets utøvende organ, må vurderes konkret for det enkelte spørsmål.

Mer generelt må det *for det første* legges til grunn at Kirkerådet ikke kan treffe beslutninger som står i formell motstrid med de beslutninger Kirkemøtet har truffet. Med andre ord må Kirkerådet i enhver sammenheng – også her – nøye seg med å sørge for at Kirkemøtets beslutninger blir *iverksatt* etter sitt innhold og sin intensjon.⁸³ Gjennom sin rolle som utøvende myndighet vil Kirkerådet i enkelte sammenhenger måtte *følge opp* den myndighet som er delegert til andre.⁸⁴

For det annet er det nettopp viktig at Kirkemøtet – i de ulike sammenhenger der det eventuelt kan være behov for det – *tydeliggjør* hvilken myndighet Kirkerådet skal ha.⁸⁵ Dette kan for

⁸³ Iverksetterrollen – som er et hovedaspekt ved å være det utøvende organ – følger uttrykkelig av både dagens § 25 og av departementets forslag, jf. ovenfor.

⁸⁴ Som noten rett nedenfor viser, trenger ikke Kirkerådet noen særskilt fullmakt fra Kirkemøtet til å følge opp de *økonomiske aspekter* ved en slik delegasjon av arbeidsgivermyndighet.

⁸⁵ I henhold til utkastet til ny § 25 fjerde ledd er Kirkerådets foreslått å få en *lovbestemt rolle på økonomifeltet*. Det foreslås blant annet at «Kirkerådet har ansvaret for at økonomiforvaltningen er og økonomistyringen av de midler som Kirkemøtet disponerer, er forsvarlig.». *Noen ytterligere hjemmel for en kontrollfullmakt trenger Kirkerådet ikke*. Her har departementet uttalt uttrykkelig at det ligger i lovforslaget at

«Kirkerådet må også *føre kontroll med at alle organisasjonsenhetene i det nye rettssubjektet* har tilfredsstillende økonomi- og risikostyring og rutiner for internkontroll, avstemming og regnskapsrapportering. Det følger av det samme lovforslaget at Kirkerådet også må ha ansvaret for å fastsette interne økonomiinstruksjer» (departementets høringsdokument av 3. mars 2015; kursivert her).

eksempel bestå i at det, eventuelt med nærmere føringer, overlates til Kirkerådet å etablere *ordninger med kontroll eller rapportering* til Kirkerådet.⁸⁶ Kirkerådet vil så selv bli undergitt kontroll av det kontrollutvalg som ventelig blir vedtatt opprettet under Kirkemøtet i 2016, sak KR 60/15.⁸⁷ Hvis kontrollutvalget kun skal ha Kirkerådet som kontrollobjekt, jf. forslaget i nevnte sak pkt. VI og utkast til § 2 første ledd, vil det i større grad kunne oppstå et behov for at Kirkerådet tildeles et oppfølgingsansvar overfor andre organer enn om kontrollutvalget selv kan føre kontroll med disse.

Det er imidlertid ikke uten videre klart hva som eventuelt vil oppnås med for eksempel *en allmenn kontrollmyndighet* for Kirkerådet der andre organer er tildelt arbeidsgiverfunksjoner. Ventelig vil eventuelle brudd på forutsetningene for delegasjonen bli fanget opp gjennom andre ordninger eller mekanismer.

Kirkerådet antar at det vil vise seg i praksis hvilket behov Kirkemøtet vil ha for å tildele Kirkerådet særskilt kontrollmyndighet på dette feltet. Som nevnt vil det aktuelle behovet også bli å se i sammenheng med hvilken myndighet kontrollutvalget får.

Det følger av Kirkerådets rolle som det utøvende organet for Kirkemøtet og rettssubjektet at Kirkerådet må treffe de nødvendige beslutninger på de områder der Kirkemøtet *ikke* har lagt myndighet til andre organer. Det gjelder herunder på de saksområder der et nasjonalt organ må ivareta oppgaver for virksomheten i henhold til arbeidsmiljølovens enkelte bestemmelser.

Kirkerådet skal til slutt nevne at departementet har søkt å tydeliggjøre Kirkemøtets overordnede rolle 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; kursivert her; se også nær identisk i høringsdokumentet av 3. mars 2015 side 52–53).

Mens Kirkemøtet kan delegerer sin myndighet både til bispedømmerrådet, Bispemøtet, biskopene og prostene, jf. utkast til ny § 24 siste ledd, kan *Kirkerådet* bare delegerer til

Det ligger neppe en like omfattende kontrollmyndighet på *andre saksområder* – herunder på arbeidsgiverfeltet – i utkastet til den generelle bestemmelse om at «Kirkerådet leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå», jf. § 25 tredje ledd.

Derfor bør altså Kirkerådets oppfølgings- eller kontrollmandat tydeliggjøres i de her aktuelle sammenhenger, altså ved delegasjon av arbeidsgivermyndighet til andre organer enn Kirkerådet.

⁸⁶ Her som ellers, på vegne av Kirkemøtet. Rapportering direkte til Kirkemøtet er av praktiske grunner ikke aktuelt.

⁸⁷ Henvisningen omgjøres til KM-saksreferanse i Kirkemøtedokumentet.

bispedømmerådet, jf. ovennevnte bestemmelse i utkast til ny § 23 siste ledd. Kirkerådet får altså ikke myndighet til å pålegge biskopene oppgaver⁸⁸ – annet enn der Kirkemøtet har åpnet for dette. Her ligger altså en begrensning i hvilken rolle Kirkerådet kan ha overfor biskopene også i den her aktuelle sammenhengen, altså der Kirkemøtet har lagt oppgaver eller myndighet til biskopene, herunder på *arbeidsgiverfeltet*.

XVII Økonomiske og administrative konsekvenser

Bare for de organer som tildeles nye oppgaver, slik som for Kirkerådet, vil den nærmere fordeling av arbeidsgiverfunksjoner innen det nye rettssubjektet ha økonomiske virkninger.

Kirkerådet er imidlertid tildelt særskilte omstillingsmidler og har valgt å benytte disse blant annet til nyopprettede faste stillinger. De aktuelle tilleggsbevilgninger antas å bli videreført årlig.

Men det er uansett Kirkemøtet som tilskuddsmottaker – det organ som på det nye rettssubjektets vegne skal motta det som foreslås å bli ett samlet rammetilskudd til kirken – som vil måtte foreta de nærmere vurderinger av hvordan det statlige tilskuddet skal fordeles på rettssubjektets ulike enheter. I denne konkrete fordelingen vil det måtte tas høyde for at Kirkerådets oppgaver som arbeidsgiver foreslås betydelig utvidet.

I sin alminnelighet vil plassering eller tildeling av nye oppgaver måtte ledsages av *administrativt tilpasninger*. Der ingen endringer foreslås, blir det heller ingen endringer i så måte. Også i denne sammenhengen har Kirkerådet tatt forberedende administrative grep.

Verken administrativt eller økonomisk, kan det ses at biskopene og bispedømmerådene blir påvirket av forslagene, siden både dagens oppgaver og saksbehandlingsreglene videreføres.

Om de ressursmessige aspekter ved valget av saksbehandlingsregler, vises det til drøftelsene i pkt. VII ii.

Hvis det etableres et nytt, særskilt klageorgan, vil dette utløse behov for midler til drift av organet. Den nærmere omtale av dette gjøres i saken om klagenemd, jf. sak KR 05/16.

XVIII Utkast til regelverk

1 Forskrift om kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke

§ 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.

⁸⁸ 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 det å treffe beslutninger* (på delegert hjemmel). Det kan for eksempel bestå i å skaffe til veie opplysninger.

§ 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 prestetjenesten 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 prestetjeneste 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 prestetjeneste 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 om 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.

Kirkerådet kan gi utfyllende bestemmelser om saksbehandlingen for klageorganet.

§ 9. Ikrafttredelse og opphevelse av annen forskrift

Forskriften trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer.

Fra den tid forskriften trer i kraft, oppheves forskrift 17. juni 1988 nr. 3361 om tilsetting av menighetsprest.

2 Forskrift om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen)

§ 1. Virkeområde

Denne forskrift gjelder for autorisasjon i Norge av prester som omfattes av EØS-avtalens bestemmelser om gjensidig godkjenning av kvalifikasjoner for yrkesutøvelse.

§ 2. Ordforklaring

I denne forskrift skal forstås med følgende uttrykk:

1. *EØS*: Det europeiske økonomiske samarbeidsområde.
2. *EØS-avtalen*: Avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde.
3. *EØS-land*: Stat tilsluttet EØS-avtalen.
4. *EØS-statsborger*: Statsborger i stat tilsluttet EØS-avtalen.

§ 3. Autorisasjon som prest i Den norske kirke

Kirkerådet gir autorisasjon som prest i Den norske kirke for EØS-statsborger fra annet EØS-land som oppfyller vilkårene for autorisasjon.

For autorisasjon som prest i Den norske kirke kreves:

1. at søkeren fremlegger dokumentasjon for at vedkommende er ordinert til prestedtjeneste i en evangelisk-luthersk kirke, og

2. at det ikke foreligger slike omstendigheter som ville gitt grunnlag for tilbakekall av ordinasjonsrettighetene.

§ 4. Informasjon

EØS-statsborgere som ønsker autorisasjon i medhold av denne forskrift, skal henvende seg til Kirkerådet, som sørger for at vedkommende får opplysninger om norsk lovgivning som har betydning for utøvelse av prestedtjeneste i Den norske kirke.

§ 5. Behandling av søknad om godkjenning m.m.

Søknad om autorisasjon skal avgjøres så snart som mulig, og senest fire måneder etter at alle nødvendige dokumenter er fremlagt.

Kirkerådet skal underrette departementet og den kirken som har ordinert vedkommende til prestedtjeneste, om autorisasjon som gis i medhold av denne forskrift.

§ 6. Tap av autorisasjon m.m.

Departementet/Kirkerådet skal så vidt mulig underrette vedkommende kirkelige myndigheter i annet EØS-land hvor EØS-statsborger er ordinert eller har tjenestegjort, dersom presten her i landet

5. dømmes for lovovertrødelse i tilknytning til sin yrkesutøvelse,
6. legges disiplinærforføyning på grunn av grov forsømmelse i tilknytning til yrkesutøvelsen,
7. får sin autorisasjon tilbakekalt, eller
8. frasier seg sin autorisasjon.

Om vedkommende kirkelige myndigheter i et annet EØS-land har bedt om opplysninger som nevnt i første ledd, skal opplysningene gis innen tre måneder etter at forespørselen ble mottatt.

§ 7. Utfyllende regler

Kirkerådet~~Departementet~~ kan gi nærmere forskrifter til utfylling og gjennomføring av de direktiver som ligger til grunn for denne forskrift. Departementet kan også gi utfyllende forskrifter eller gjøre endring i denne forskrift til gjennomføring av endringer eller tillegg i de direktiver som ligger til grunn for forskriften.

Kirkerådet kan utferdige nærmere retningslinjer for utformingen av og innholdet i de meddelelser og bevis som skal utferdiges etter denne forskrift.

§ 8. Ikrafttredelse

Denne forskriften trer i kraft når Kirkerådet bestemmer. ~~1. januar 2005.~~

Fra den tid forskriften trer i kraft, oppheves forskrift 21. desember 2004 nr. 1832 om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen).

3 Personalreglement for prester i Den norske Kirke

Del I Generelt

§ 1 Myndighet, Virkeområde og definisjoner

1. Bispedømmerådet tilsetter menighetsprester og proster i Den norske kirke. Med menighetsprest 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.

§ 2a Om forvaltningslovens anvendelse i personalsaker

Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelsen i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak⁸⁹ også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven gjelder tilsvarende.

Del II Kunngjøring

§ 3 Kunngjøring av stillinger

1. Bispedømmerrådet skal sørge for at ledige stillinger kunngjøres offentlig.
2. Kunngjøring skal skje hos NAV (Arbeids- og velferdsetaten). Bispedømmerrådet avgjør om stillinger også skal kunngjøres andre steder

§ 4 Kunngjøringens 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 deltidsstilling 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 bispedømmerrådet 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 med⁹⁰ forvaltningslovforskriften av 15. desember 2006 § 15

⁸⁹ Dermed gjelder lovens bestemmelser om enkeltvedtak, jf. lovens § 3 første ledd. Men også presiseringene i § 3 annet ledd annet punktum gjelder. Likeledes vil forskriften gitt i medhold av § 3 annet ledd første punktum automatisk få anvendelse gjennom utkastets første punktum. Dette skyldes at § 3 annet ledd første punktum innledes med å vise til enkeltvedtak etter § 2 annet ledd. Det er bare forskriftens kapittel 5 som har relevans. For ordens skyld er det tatt med en henvisning i utkastet, siden dette kapitlet har stor praktisk betydning ved at det regulerer partsinnsyn i ansettelsessaker. Se også § 6 nr. 1.

⁹⁰ Se § 2a som klargjør at forvaltningsforskriften kapittel 15 skal komme til anvendelse.

skal inneholde samtlige søkeres 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 søkeres 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 bispedømmerrådet 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 prost velger menighetsrådene i prostiet inntil tre representanter fra ulike menighetsråd til å delta under intervjuet, hvorav en fra prostesetet. Ved tilsetting av prost kan også biskopen delta. 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.

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 tilsetting 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 tilsetting av prost og når stillingen skal ha flere sokn som tjenestested

(særskilt arbeidsområde), skal alle de berørte menighetsrådene gis anledning til å uttale seg. Ved tilsetting av prost skal informasjon som nevnt i § 7 nr. 1 formidles av dem som har deltatt ved intervjuet i medhold av § 6 nr. 4 tredje punktum. 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 tilsetting 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 tilsetting av prost fastsetter biskopen hvilken prost som skal sitte i innstillingsrådet.

2. Den arbeidstaker~~tjenestemanns~~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 tjenestemanns~~arbeidstaker~~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 Ssøkernes ~~(partenes)~~ innsyn adgangsrett i en formell innstilling, anvendes⁹¹ ~~-reguleres av~~ kapittel 5 i forskrift til forvaltningsloven ~~(forvaltningslovforskriften) av 15. desember 2006.~~

Del IV Tilsetting

§ 10 Tilsetting

1. Tilsettinger foretas av bispedømmerådet i ordinært møte. I særskilte tilfeller kan også bispedømmerådets 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.

⁹¹ Se forrige note.

2. Personer som kun mangler kvalifikasjoner etter forskrift om 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 bispedømmerådet treffer vedtak om tilsetting av person som har blitt autorisert til prestatjeneste 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 prestatjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes ordninger.

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

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

56. ArbeidstakerTjenestemannsrepresentanten fra den/de arbeidstakertjenestemannsorganisasjonene hvor søkerne er organisert, har møte- og talerett i bispedømmerådet under behandling av en tilsettingssak.

~~7. Når tilsettingssak skal behandles av departementet etter denne paragraf, kan departementet på samme måte som bispedømmerådet, 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 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 Kirkerådet⁹² gi vedkommende ~~og departementet~~ skriftlig melding om tilsetningsvedtaket.

⁹² 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. XIII i.

2. ~~Ved tilsetning av tjenestemenn skal b~~Bispedømmerrådet skal gi vedkommende person skriftlig melding om tilsetningsvedtaket 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 tilsetning skal også gis til bispedømmerrådet i det bispedømmet hvor vedkommende eventuelt skal fratre kirkelig stilling.

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

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

§ 13 Beregning av ansettelsestjenestetidens lengde

Ved beregning av ansettelsestidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 tjenestetid etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10 medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke.⁹³ virksomheten, jf. § 1 i dette reglementet.

§ 14 Ordensstraff

Ordensstraffer etter tjenestemannsloven § 14 slettes etter fem år.⁹⁴

§ 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.

2. Bispedømmerrådet 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 bispedømmerrådets leder, ~~se nærmere~~

⁹³ Dessuten vil omfattes tjenestetid før virksomhetsoverdragelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 sjette ledd siste punktum. Slik ansettelsestid eller ansiennitet er noe annet enn *lønnsansiennitet*, jf. for eksempel § 12 i Hovedtariffavtalen for KAs tariffområde. Også i flere andre sammenhenger har ansettelsestid betydning, slik som i arbeidsmiljøloven § 14-2 tredje ledd om fortrinnsrett og § 12-11 om studiepermisjon (der arbeidsgiver benyttes istedenfor virksomheten).

⁹⁴ 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.

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, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve saken avgjort av departementet. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet.~~

~~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.⁹⁵ 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 ~~arbeidstakereembets- 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.

§ 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.⁹⁶~~i statens Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs m.v.~~
2. Biskopen kan i særskilte tilfeller gi tjenestefri i inntil ett år for å overta annen stilling. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges.

⁹⁵ Altså fordi Kirkemøtet har regelfestet en slik adgang, jf. ovenfor i § 2a.

⁹⁶ Det er mulig dette skal avtales i egen særavtale.

§ 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 arbeidstaker~~Embets- 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 arbeidstakeren~~tjenestemannens~~ navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt, og dato for tiltredelse i og eventuell fratredelse fra stillingen(e). I tillegg skal det gis opplysninger om hvilke arbeidsområder tjenestemannen har hatt. Attesten kan videre gi en vurdering av arbeidstakeren~~tjenestemannen~~ og utførelsen av arbeidet dersom dette ønskes av vedkommend~~tjenestemannen~~ 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.

4 Personalreglement for arbeidstakere ~~tjenestemenn~~ ved bispedømmekontorene

Del I Generelt

§ 1 Myndighet og ~~Virkeområde~~

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

Dette reglementet gjelder for arbeidstakere ved bispekontorene.⁹⁷

§ 2 Unntak fra reglementsbestemmelsene

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

⁹⁷ Møre biskop og bispedømmeråd ønsket presisert at dette ikke gjelder biskop. Kirkerådet mener dette fremgår klart ved at biskop uttrykkelig er omfattet av det reglement som gjelder for prester.

måneder gjelder heller ikke reglene i §§ 3–5. En tilsetning/forlengelse av et tilsetningsforhold som vil strekke seg utover ett år, skal behandles etter reglementets vanlige regler.

§ 2a Om forvaltningslovens anvendelse i personalsaker

Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelsen i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak⁹⁸ også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven gjelder tilsvarende.

Del II Kunngjøring

§ 3 Kunngjøring av stillinger

5. Bispedømmerrådet sørger for at ledige stillinger kunngjøres offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse.
6. 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 tilsetningssak. Slik bestemmelse forutsetter tilslutning fra arbeidstakertjenestemannsrepresentanten i innstillingsrådet.
7. Stillinger som kunngjøres offentlig, skal også kunngjøres internt. Fraværende arbeidstakeretjenestemenn bør, som hovedregel, underrettes om ledige stillinger.
8. Kunngjøringen skal skje hos NAV (Arbeids- og velferdsetaten). Bispedømmerrådet avgjør om stillingen også skal kunngjøres andre steder.

§ 4 Kunngjøringers innhold

5. 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.
6. Kunngjøringen skal også inneholde opplysninger om stillingen er en heltids- eller deltidsstilling 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.
7. Kunngjøringen skal nevne hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen m.m.

⁹⁸ Se noten til det tilsvarende utkast til ny § 2a i reglementet for prester.

8. Dersom stillingsinnehaveren plikter å gjennomgå opplæring, eventuelt at stillingen medfører plikttjeneste, skal dette fremgå av kunngjøringen.

§ 5 Vilkårene for fornyet kunngjøring

4. Bispedømmerådet 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.
5. Dersom bispedømmerådet på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen, skal også stillingen utlyses på nytt.
6. 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 samsvar⁹⁹ 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.

⁹⁹ Se § 2a som klargjør at forvaltningsforskriften kapittel 15 skal komme til anvendelse.

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 tilsettingssaken.

§ 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 bispedømmerådet hvem som skal lede innstillingsrådet. Vedkommende kan ikke være medlem av bispedømmerådet.
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, anvendes¹⁰⁰reguleres 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 arbeidstakertjenestemann i vedkommende arbeidstakertjenestemannsgruppe, og som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning ellers¹⁰¹ har er forhandlingsrettberettiget, oppnevner representant for arbeidstakertjenestemannene

¹⁰⁰ Se også her § 2a med note.

¹⁰¹ Jf. ovenfor i pkt. VII om at det ikke lenger er forhandlingsrett her.

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:
 - d) For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter reglene nedenfor, må den ha som medlemmer minst 25 % av de organiserte arbeidstakeretjenestemennene i arbeidstakertjenestemannsgruppen.
 - e) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
 - f) Dersom to eller flere arbeidstakertjenestemannsorganisasjoner organiserer arbeidstakeretjenestemenn 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

10.1 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,¹⁰² må det tas forbehold om at vedkommende søker avskjed.

10.2 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 bispedømmerrådet~~departementet~~. Bare søkere som er innstilt, eller den som bispedømmerrådet vil tilsette, kan da tilsettes.

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

¹⁰² Altså andre enn geistlige sådanne, da de ikke lenger vil finnes etter virksomhetsoverdragelsen.

~~medlem av bispedømmerådet rett til å begrunne sitt standpunkt i protokollen. Protokollen skal følge saken.~~

10.3 ~~Arbeidstaker~~ ~~Tjenestemanns~~representanten fra den/de ~~arbeidstaker~~ ~~tjenestemanns~~organisasjoner hvor søkerne er organisert, har møte- og talerett i bispedømmerådet under behandling av en tilsettings sak. Representanten har under taushetsplikt rett til innsyn i sakens dokumenter.

~~10 Når tilsettings sak skal behandles av departementet etter denne paragraf, kan departementet på samme måte som bispedømmerådet, jf. § 5, unnlate å treffe tilsettingsvedtak og i stedet vedta at stillingen skal lyses ut på ny.~~

§ 11 Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

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

§ 12 Melding om tilsetting

- ~~Ved tilsetting av tjenestemenn skal b~~ Bispedømmerådet 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. Underretningen skal bekreftes skriftlig.
- Bispedømmerådet gir snarest mulig melding til alle søkere til stillingen om hvem som er tilsatt.
- Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8 både for faste og midlertidige tilsettingsforhold.

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

§ 13 Beregning av ansettelsestidens lengde ~~tjenestetiden~~

Ved beregning av ansettelsestidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 ~~tjenestetiden etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10~~ medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke ved alle bispedømmekontorene.¹⁰³

§ 14 Ordensstraff

Ordensstraffer etter tjenestemannsloven § 14 slettes etter tre år.¹⁰⁴

¹⁰³ Dette betyr altså som nå tjeneste ved alle bispedømmekontorene, men dessuten i prestetjeneste samt eventuell tjeneste i de sentralkirkelige råd. Se også noten til § 13 til reglementet for prester om at også ansettelsestid fra før virksomhetsoverdragelsen omfattes.

¹⁰⁴ Se note til § 14 i personalreglementet for prester.

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

1. Vedtak om at arbeidstaker tjenestemann skal sies opp, ~~illegges 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

~~0. Dersom det i bispedømmerådet ikke er flertall for oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve saken avgjort av 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.

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. Unntaksvise 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 eventuell 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.

§ 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 kirke departementet. 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.

5 Personalreglement for Kirkerådet

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 e) og d).~~

§ 1a Om forvaltningslovens anvendelse i personalsaker

Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelsen i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak¹⁰⁵ også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven gjelder tilsvarende.

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 ~~arbeidstakertjenestemanns~~representantene 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

¹⁰⁵ Se omtalen ovenfor av § 2a i de to andre reglementene.

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 stillingstjenesteforholdene tillater det, bør stillingen kunngjøres alternativt somfor heltids- eller deltidstilsetting.
- 3.3. Kunngjøringen skal inneholde
 - Stillingens 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 tilsettingsrådet 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 Aadministrasjon 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 tilsettingsrådet.

[Ved spørsmålet om søkerens 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 arbeidstakertjenestemenn tilsettes av et tilsettingsråd.

7.3. Når det valgte Kirkerådet behandler tilsettingssaker, skal det tiltres av to representanter for arbeidstakertjenestemannsorganisasjonene 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 arbeidstakertjenestemannsorganisasjon som organiserer arbeidstakere innen vedkommende arbeidstakertjenestemannsgruppe oppnevner to medlemmer med personlige varamedlemmer. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende arbeidstakertjenestemannsgruppe, oppnevner organisasjonene i fellesskap to medlemmer med personlige varamedlemmer. ArbeidstakerTjenestemannsrepresentantene representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.

7.6. ArbeidstakerTjenestemannsrepresentantene oppnevnes for to år om gangen.

Funksjonstiden settes slik at den ikke løper ut samtidig for alle arbeidstakertjenestemannsrepresentantene i samme arbeidstakertjenestemannsgruppe. Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes, oppnevnes to arbeidstakertjenestemannsrepresentanter med vararepresentanter etter følgende regler:

- d) 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 arbeidstakertjenestemennene i vedkommende arbeidstakertjenestemannsgruppen.

- e) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
- f) Dersom to eller flere arbeidstakertjenestemannsorganisasjoner organiserer arbeidstakeretjenestemenn i vedkommende arbeidstakertjenestemannsgruppe, 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 innstilt ~~selv etter at~~ innstillingsorganet er spurt på ny, skal tilsettingsrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Dersom innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende., kan ikke tilsettingsrådet ~~organet~~ avgjøre saken selv. Tilsettingen skjer da i valgt Kirkeråd, jf Tjml § 4 nr. 5.

~~8.4. Dersom det ikke er enighet om tilsettingen kan hvert enkelt medlem kreve saken avgjort av valgt 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 tilsettingsvedtaket. 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 tilsettingsforhold.

- 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.
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 tjenestetid etter Tjml §§ 9 og 10, legges til grunn medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke, virksomheten.¹⁰⁶

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.~~

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

12.3 Ordensstraff slettes fra personalmappe etter fem år.¹⁰⁷

§ 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 ~~f~~For vedtak i det valgte Kirkerådet, ~~er departementet klageinstans.~~ Klagen fremsettes skriftlig for disiplinærmyndigheten ~~til tilsettingsorganet.~~

13.2. Klagefristen er tre uker fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet frem til arbeidstakeren ~~tjenestemannen,~~ 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 Velferdspremisjoner

¹⁰⁶ Se også § 13 i de to andre reglementene, jf. også notene der.

¹⁰⁷ Se note til § 14 i personalreglementet for prester.

15.1. Permisjoner gis etter Hovedtariffavtalens bestemmelser ~~og Statens personalthåndbok~~ for alle ansatte i sekretariatet.

15.2. Permisjoner som er avtalesfestet, 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 kirkedepartementet 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.~~

6 Tjenesteordning for menighetsprester

§ 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 prestestilling 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 vigselfmyndighet 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.¹⁰⁸ 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.

§ 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.

¹⁰⁸ 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.

§ 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 tjenestedistrikt, med mindre det følger av arbeidsavtale at tjenestedistriktet 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 tjenestedistrikt, skal saken behandles i samsvar med gjeldende regler om medbestemmelse.

§ 10. Prosten leder prestatjenesten 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 prestatjenesten 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 prosten.

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

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger for personer som er bosatt utenfor tjenestedistriktet, 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 tjenestedistriktet, 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.¹⁰⁹~~

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.¹¹⁰

§ 13. Soknepresten har ansvar for kirkebokføringen for det eller de sokn som utgjør dennes særskilte arbeidsområde, med mindre vedkommende myndighet har truffet bestemmelse om

¹⁰⁹ 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.

¹¹⁰ *Møre biskop og bispedømmeråd* etterspurte en redegjørelse for forslaget om å erstatte uttrykket «offentlig» med «ordnet» her og i tjenesteordningen for biskoper § 10.

Denne bestemmelsen i § 12 gjelder for alle ordinerte prester, motsatt av § 9 som bare gjelder ordinære menighetsprester. Etter § 12 er det altså ikke arbeidsgiveren, men kirkestyret som regulerer den myndigheten som enhver prest i kraft av sin ordinasjon har til å forrette gudstjeneste og kirkelige handlinger. Utgangspunktet er at de som ikke er i menighetsprester, må ha samtykke. Men det er også enkelte andre prester som ikke trenger samtykke. Det er for å fange opp dette uttrykket *offentlig kirkelig prestestilling* er benyttet. Ut over de ordinære statlige menighetsprester sikter dette mot å omfatte:

- prestestillinger som har kirkelig fellesråd som arbeidsgiver,
- spesialprester som har bispedømmerådet/biskopen som arbeidsgiver (fengselsprester, døveprester, studentprester, politiprest og andre)
- prestestillinger ved sykehus, sykehjem og andre *offentlige* sosiale institusjoner, som har stat, kommune eller fylkeskommune som arbeidsgiver (prester ved private institusjoner faller formelt sett utenfor).

Her er altså det sentrale at slike prester ikke skal behøve å innhente samtykke til slike gudstjenester og kirkelige handlinger som det ligger til stillingen å forrette.

Biskopenes ordinasjonsmyndighet er regulert i tjenesteordningen for biskoper § 8 tredje ledd. Det fremgår at biskopene kan ordinere en person til prestejeneste også der den stillingen vedkommende går inn i ikke er statlig prestestilling, men for eksempel sykehusprest på Diakonhjemmet eller ungdomsprest i KFUM/K. Her er kriteriet *ordnet kirkelig stilling* brukt.

Begrepet *offentlig kirkelig prestestilling* vil etter 2017 ikke lenger passe så godt. Det er brukt i nevnte § 12 i tjenesteordningen for menighetsprester og i § 10 i tjenesteordningen for biskoper – disse to bestemmelsene henger nært sammen. Å erstatte offentlig med ordnet, vil gi en god sammenheng med nevnte § 8 tredje ledd i tjenesteordningen for biskoper. For når en stilling er slik at biskopen har grunnlag for å ordinere til den, så bør også stillingsinnehaveren ha en viss adgang til å forrette gudstjenester og kirkelige handlinger uten særskilt samtykke. Dette taler for å bruke samme uttrykk alle de tre nevnte steder.

Uttrykket ordnet kirkelig prestestilling er med andre ord ment å bety at det er et krav til stillingen at den er *organisert/definert som en prestestilling*, slik at det inngår i stillingens oppgaver å forrette gudstjenester og kirkelige handlinger. Retten til å forrette uten samtykke er begrenset til steder der stillingsinnehaveren har plikt til å utøve sin tjeneste. Det innebærer for eksempel at den kirkelig fellesrådstilsatte presten må ha samtykke for å forrette gudstjeneste noe annet sted enn i de sokn der vedkommende er tilsatt, fengselspresten må ha samtykke for å forrette gudstjeneste noe annet sted enn i fengselet, ungdomspresten i den private organisasjonen må ha samtykke for å forrette gudstjeneste noe annet sted enn i organisasjonens egne kapeller og leirsteder osv.

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.

Det kan organiseres arbeidsveiledning etter nærmere bestemmelse av ~~Bispemøtet~~¹¹¹~~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 bispedømmerrådet har bestemt at slik betaling skal kreves av rekvirenten.

Menighetsprester tilkommer skyssgodtgjøring etter ~~Den norske kirkes statens~~ regulativ etter nærmere regler gitt av ~~Kirkemøtet~~¹¹²~~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 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 prestedtjeneste.

¹¹¹ Eventuelt Kirkerådet. Dette må vurderes nærmere.

¹¹² Eventuelt delegert til Kirkerådet. Det kan også tenkes at dette spørsmålet blir gjenstand for forhandlinger.

§ 19. (Opphevet)¹¹³

§ 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 prosten 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.~~

§ 24. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer.

Fra den tid tjenesteordningen trer i kraft, oppheves tjenesteordning for menighetsprester 19. oktober 1990 nr. 4983.

7 Tjenesteordning for proster

§ 1. Prosten leder prestatjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes ~~tjenesteembets~~utøvelse.

§ 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.

¹¹³ Ved vedtakelsen bør nummereringen bli korrigeret, ved at § 20 blir til § 19 osv.

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 prestatjenesten og de kirkelige rådernes 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 fellesråd når han/hun er oppnevnt av biskopen, og kan også bemyndiges til uten stemmerett å ta del i fellesrådets 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 tilsetning av biskop og ved tilsetning 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.¹¹⁴ 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.

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

§ 14. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer. Tjenesteordningen gjelder fra 1. juli 2004. Fra samme tidspunkt oppheves tjenesteordning for proster 10. september 1993 nr. 850.

Fra den tid tjenesteordningen trer i kraft, oppheves tjenesteordning for proster 16. april 2004 nr. 634.

8 Tjenesteordning for biskoper

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.

¹¹⁴ 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.

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 vigsløst til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslingsformaning 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 preste-tjenesten 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 overordnede og ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor disse når ikke annet er bestemt av Kirkemøtet. Kirkerådets leder er preses' nærmeste overordnede.

§ 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 preste-tjeneste 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 vigsløst biskop kan forrette ordinasjon til preste-tjeneste. Etter anmodning fra den som fungerer som biskop, kan en annen vigsløst biskop forrette ordinasjon til preste-tjeneste. 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 preste-tjeneste.

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 tilsetning som menighetsprest, ordineres til feltpresttjeneste, 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 tilsetning av prest. Biskopens vedtak kan ikke påklages.

Biskopen sender Kirkerådet¹¹⁵ ~~departementet~~ melding om vedtak etter denne paragraf.

§ 9. Biskopen gir kallsbrev/tjenestebrev ved tilsetning 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 ordnetøffentlig kirkelig prestestilling.¹¹⁶

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.

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

¹¹⁵ Det kan vurderes å også la Bispemøtet bli holdt orientert, da det bør ha slik oversikt blant annet i et rekrutteringsperspektiv.

¹¹⁶ Se forklarende note til § 12 i tjenesteordning for menighetsprester.

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 gjennerverv 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 prestedtjeneste 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 prestedtjeneste 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 gjennerverv av presterettigheter for en som har mistet retten til å utføre prestedtjeneste 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 prestedtjeneste 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 innviesvigsles¹¹⁷ 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.

¹¹⁷ Jf. sak KM 15/15 vedtakspkt. nr. 2.

§ 16. Biskopen ~~deltar i Bispemøtets behandling av læresaker¹¹⁸ er medlem av Den norske kirkes lærenemnd~~ og kan reise læresak etter gjeldende regler.¹¹⁹

§ 17. Biskopen er medlem av bispedømmerådet og Kirkemøtet.¹²⁰

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 tilsetting, oppsigelse, ~~ileggelse 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.

Biskopen har taushetsplikt etter gjeldende regler.

§ 19. Biskopen har som ~~embets- eller~~ tjenestedistrikt et bispedømme med utstrekning som fastsettes av Kongen.¹²¹

§ 20. Biskopen tilsettes av Kirkerådet etter forskrift om framgangsmåten fastsatt av Kirkemøtet.¹²² ~~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.

¹¹⁸ Se egen sak om dette for Kirkemøtet i 2016.

¹¹⁹ Beror på utfall av egen hørings sak om dette.

¹²⁰ Dette følger av kirkeloven.

¹²¹ 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.

¹²² Tilsettingsform av biskop vil etter planen bli bestemt av Kirkemøtet i 2017.

§ 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 kirkesstatens](#) lønnsregulativ og får særskilte godtgjøringer etter de regler og satser som gjelder til enhver tid.

§ 24. Biskopens tjenestedrakt er surtout etter modeller godkjent av [Kirkemøtetedepartementet](#), med det bispekors som følger det enkelte embete. Som liturgisk drakt bærer biskopen den korkåpe som følger [stillingenembetet](#), sammen med alba, stola og bispekorset. Tjenestedrakt og liturgisk drakt bekostes av [bispedømmerådetdet 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,¹²³ 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 bestemmelse av Kongen eller departementet.

[§ 29. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer.](#)

[Fra den tid tjenesteordningen trer i kraft, oppheves tjenesteordning for biskoper 6. juni 1997 nr. 1055.](#)

9 Tjenesteordning for fengselsprester

§ 1. Fengselspresten skal forvalte Ord og sakrament ved

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

Presten skal også utføre andre gjøremål fastsatt ved bestemmelse av [KirkemøtetKongen eller departementet](#) eller ved instruks for den enkelte stilling.

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

¹²³ Departementet bør ikke fjernes, da det kan være spørsmål knyttet til den kirkelige inndeling departementet vil forespørre om.

§ 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 prestatjenesten 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 departementet~~, 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.

[§ 13. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer.](#)

[Fra den tid tjenesteordningen trer i kraft, oppheves tjenesteordning for fengselsprester 20. november 1997 nr. 1179.](#)

