



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	6772
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	25. mai 2010
Sider:	1 av 2	Erstatter rundskriv:	

Endringer i arbeidsmiljøloven, om forskjellsbehandling

Med virkning fra 09.04.2010 er det gjort noen endringer i arbeidsmiljøloven som kan ha betydning for KAs medlemmer. Endringene vedrører adgangen til å vektlegge samlivsform ved tilsetting, og innebærer et tillegg til KAs rundskriv nr 7/2008.

Forarbeidene

På bakgrunn av Graverutvalgets utredning i [NOU 2008:1 Kvinner og homofile i trossamfunn](#) og høringen av denne, fremmet regjeringen i [Ot.prp nr 79 \(2008-2009\)](#) og [Prp. 16L \(2009-2010\)](#) forslag om endringer i flere lover. Endringene hadde som formål å innskjerpe og presisere adgangen til forskjellsbehandling i arbeidslivet, med særlig fokus på trossamfunns særskilte adgang til forskjellsbehandling av kvinner og homofile. Stortinget innstilte til vedtak i [Innst. 158L \(2009-2010\)](#), og endringene ble [iverksatt fra 9. april 2010](#) i samsvar med regjeringens forslag. I dette rundskrivet vil vi begrense omtalen av endringene til det som gjelder arbeidsmiljølovens regler om hensynet til samlivsform ved tilsetting, jf. [KAs rundskriv nr 7/2008](#).

Lovendringen

Tidligere var det i aml § 13-3 (3) en særskilt adgang for trossamfunn til å forskjellsbehandle søkere til stillinger på grunn av homofil samlivsform. Stortinget har ved lovendringen ikke sett det som nødvendig å gi trossamfunn en særskilt hjemmel til unntak fra hovedregelen, men ansett det som tilstrekkelig å ha én samlet unntaksbestemmelse i § 13-3 (1):

Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her.

Videre er § 13-4 i hovedsak videreført, slik:

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om seksuell orientering, hvordan de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Likestillingsloven § 4 tredje ledd gjelder tilsvarende.

(2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjon er begrunnet i stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Tilsvarende gjelder for opplysninger om søkerens samlivsform. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

Konsekvenser

Av forarbeidene til lovendringen går det tydelig fram at lovgiver har ment at endringen innebærer strengere krav for å kunne forskjellsbehandle på grunn av seksuell orientering eller samlivsform. Kravet til begrunnelse er styrket, unntak kan ikke begrunnes i kulturelle tradisjoner, men må tydelig belegges i tros læren for trossamfunnet. Ev. forskjellsbehandling skal være religiøst begrunnet og være knyttet til forhold som har nær sammenheng til selve religionsutøvelsen. Den som vil påberope seg en unntaksregel, må dokumentere at vilkårene er oppfylt. Stortinget viser til Graver-utvalgets syns-



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnr.:	6772
Telefon:	23 08 14 20	Dato:	25. mai 2010
Sider:	2 av 2	Erstatter rundskriv:	

punkt om at det ikke bør stilles krav til enighet om læren i trossamfunnet. Om situasjonen i Den norske kirke etter vedtaket på Kirkemøtet i sak [KM 7/2007](#) heter det i NOU 2008:1 side 71:

Utvalget mener også at det ikke bør stilles krav om enighet i trossamfunnet om en fortolkning. Selv om det ikke er enighet om disse spørsmålene innad i trossamfunnet, kan forskjellsbehandlingen likevel anses som religiøst begrunnet og dermed ha et saklig formål. Det bør heller ikke kreves at fortolkningen har støtte blant et (bestemt) flertall i trossamfunnet. Den norske kirke vil dermed kunne begrunne forskjellsbehandling av homofile også etter vedtaket på Kirkemøtet i 2007, siden kirken uttrykkelig mener at det er en kirkelig begrunnelse for begge standpunkter.

KAs vurderinger

KA har i sitt rundskriv nr 7/2008 lagt til grunn at Kirkemøtets vedtak kun gjelder stillinger der det kreves ordinasjon/vigsling til tjenesten, jf. KM-vedtakets pkt 1:

Det er ikke lenger like stor semje om premissane for vedtaka som gjeld homofile i partnerskap i vigsla teneste som det var i 1995 og 1997. Kyrkjemøtet finn det derfor vanskeleg å vidareføre som felles rådgiving det som var sagt i kyrkjemøtevedtaka frå 1995 og 1997.

Bispemøtet og Kirkerådet har ikke hatt merknader til denne forståelsen, jf. brevet fra Kirkerådet som er gjengitt i rundskrivet. I vedtaket KM 7/2007 pkt 2 heter det:

Samtidig slår Kyrkjemøtet fast at det òg for framtida er kyrkjeleg grunngeving for ikkje å ordinere, vigсле, tilsetje eller gi tenestebrev til homofilt samlevande i partnerskap dersom biskop eller tilsetjingsorgan vurderer at det ikkje er i tråd med det som er kyrkja si lære og kyrkja sitt formål, og/eller av omsyn til aktuell(e) kyrkjelyd(ar).

KAs medlemmer har reist spørsmål om hva som gjelder for medarbeidere som ansettes knyttet til trosopplæringsformen. Siden disse stillingene er knyttet til «forkynnelse og trosutøvelse», vil det kunne være grunn til å hevde at en ev. forskjellsbehandling er «religiøst begrunnet», jf. Innst. 158L (2009-2010) side 12. Det er likevel store forskjeller i hva som er innholdet i disse stillingene, så KA finner det vanskelig å foreta en grenseoppgang på generelt grunnlag, det må ev. gjøres konkrete, lokale vurderinger.

Fortsatt gjelder bestemmelsen om at de arbeidsgivere som vil ha muligheten til å vektlegge søkeres samlivsform ved tilsetting, må angi dette i utlysingsteksten, jf. aml § 13-4 (2).

KA viser for øvrig til rundskriv nr 7/2008 og 8/2004. Med den justeringen som nå er gjort i arbeidsmiljøloven, mener KA fortsatt at det kan knytte seg usikkerhet til resultatet av en ev. rettslig prøving av unntak fra diskrimineringsforbudet. KA anbefaler at tilsettingsorganet tar dette med i sine vurderinger.



Frank Grimstad
adm.dir.