

Til:

Fra:

Dato: 10.03.23

Tema:



## ***Ny kirkelig organisering - noen styringsmessige og arbeidsrettslige vurderinger***

KA vil i dette notatet peke på spørsmålsstillinger som er viktige å være oppmerksom på både for kirkelige arbeidsgivere og beslutningstakere i oppfølgingen av Kirkemøtevedtaket om ny kirkelig organisering (Sak KM 10/22).

I forbindelse med at noen av punktene i dette vedtaket skal drøftes videre på Kirkemøtet 4.-8. august 2023, har Kirkerådet opplyst at ulike spørsmål skal utredes videre fram mot Kirkerådets maimøte.

For KA som arbeidsgiverorganisasjon er det viktig at sentrale arbeidsgiveransliggender blir fanget opp, tilstrekkelig belyst og nødvendig hensyntatt i dette arbeidet. Ettersom den kirkelige virksomhet i hovedsak foregår lokalt, har notatet hovedfokus på spørsmål som særlig angår det lokale nivå i Den norske kirke. Det er også primært på lokalt nivå at ansatte fra begge kirkelige arbeidsgivere samarbeider om felles oppgaveløsning i det daglige.

Notatet er bygget opp på følgende måte:

1. Kort historikk
2. Arbeidsgivernes behov for styringsmessig handlingsrom og klarhet om eget ansvar og forpliktelser
3. Spørsmål som trenger videre utredning før ny behandling og vedtak
4. Oppsummering
5. Vedlegg: Om delegering av arbeidsgiverfunksjoner

Notatet har foreløpig karakter, og vil kunne bli oppdatert i lys av den videre utvikling i saken.

### **I Kort historikk**

Kirkemøtet vedtok i sak KM 10/22 å videreføre dagens ordning med to arbeidsgivere for dem som arbeider lokalt i Den norske kirke:

*Kirkemøtet går inn for en videreutviklet modell 3 med samlet og samordnet utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, men der rettssubjektet Den norske kirke fortsatt er arbeidsgiver for prestene og soknene ved fellesrådet fortsatt er arbeidsgiver for de andre ansatte som arbeider i soknene. Modellen skal ivareta lokal forankring og sammenheng i kirkeorganisasjonen.*

Det ble samtidig vedtatt å gjøre flere justeringer i dagens organisering, konkretisert i blant annet følgende punkter:

- a. Menighetsrådets rolle skal styrkes, herunder ved tilsettinger og ved at ansatte som arbeider i soknet, er forpliktet på menighetsrådets planer.
- b. Biskopens tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag.

- c. *Ansvar til folkevalgte styringsorganer og deres valgte ledere i Den norske kirke tydeliggjøres og rammevilkårene styrkes.*
- d. *Bispedømmerådets rolle som strategisk lederorgan i bispedømmet skal styrkes.*
- e. *Den daglige ledelsen skal gjennomgående være todelt, og kirkefaglig og administrativ leder skal være sidestilt. [...]Den konkrete utforming av ledelse i kirken utredes nærmere og høres før ny behandling i Kirkemøtet. Det må blant annet utredes hvordan prostens kirkefaglige ledelse utøves i samarbeid med biskopen, fellesrådet og i forhold til kirkefaglig ledelse i soknet.*
- f. *I det videre arbeidet skal det utarbeides felles rammeverk, strategier, politikk og systemer for å legge til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet. Dette omfatter blant annet felles personalreglement for hele trossamfunnet, et system for konflikthåndtering og system for HMS.*
- g. *Prestetjenesten må fortsatt organiseres under prostens ledelse, og i mange tilfeller i geografiske enheter som er større enn dagens fellesrådsområder*
- h. *Det skal ikke være krav om sammenslåing av kirkelige fellesråd. Eventuelt samarbeid må vokse fram nedenfra og ut fra lokale forutsetninger*

Vedtaket fra Kirkemøtet 2022 innebærer dermed at kirkelig personell skal beholde sin nåværende arbeidsgiver. Vedtaket innebærer samtidig at det skal gjøres endringer i hvordan arbeidsgiveransvaret skal utøves.

Kirkemøtevedtaket understreker bl.a at arbeidsgiveransvaret i større grad enn i dagens samvirkemodell, må samles eller bli samordnet. I tillegg skal det innføres en ny ordning der den daglige ledelse defineres som todelt og der den kirkefaglige og administrative ledelse skal være sidestilt (se pkt e overfor). For samtidig å bevare dagens organisering av de lokale kirkestaber under to ulike arbeidsgivere, pekes det på behovet for flere endringer i dagens organisering:

- Arbeidsgiverfunksjoner for prestene må delegeres lenger «ned» enn til biskop, bispedømmeråd og prost. Etersom de øvrige tilsatte ledes fra fellesrådsnivå, peker vedtaket på fellesrådsnivået som nytt nivå også for utøvelse av en del arbeidsgiverfunksjoner for prestene. Ved en slik løsning, vil en større del av arbeidsgiverfunksjonene kunne samles/samordnes overfor alle tilsatte.
- Det skal – etter nærmere utredning og senere vedtak – etableres en lederstruktur som skal være todelt mellom henholdsvis «kirkefaglig» og «administrativ» ledelse. Dette tenkes fordelt på to ulike personer, og disse skal etter Kirkemøtets vedtak forstås som «sidestilte» i det daglige arbeid.
- Når flere arbeidsgiverfunksjoner for prestene delegeres til fellesrådsnivået, vil det bli færre arbeidsgiveroppgaver å ivareta for bispedømmenivået (biskop og bispedømmeråd). Kirkemøtets vedtak peker i retning av at biskop og bispedømmeråd isteden skal få et utvidet strategisk og ledelsesmessig ansvar for «kirkefaglige» spørsmål.
- Kirkemøtet har samtidig som tydelig målsetting at de folkevalgtes styringsrolle skal tydeliggjøres og at virksomheten i soknene skal styrkes. Menighetsrådets rolle nevnes særskilt.

De tre tema som er valgt ut for ny drøfting på Kirkemøtet 2023, omhandler vedtakets konsekvenser for forståelsen av viktige styrings – og lederroller i Den norske kirke:

- *Folkevalgtrollen* – hva betyr det at folkevalgtrollen forstås som kirkens «styringstjeneste» og hvordan kan denne rollen tydeliggjøres
- *Bisperollen* – forstått ut fra begrepene «tilsyn» og «kirkefaglig ledelse»

- *Rollen som daglig leder* – nå forstått som en todelt og sidestilt, henholdsvis som «administrativ» og «kirkefaglig» ledelse

## **2. Arbeidsgivernes behov for styringsmessig handlingsrom og klarhet om eget ansvar og forpliktelser**

Blant de helt grunnleggende rammer om arbeidsforhold, er at et arbeidsforhold inngås mellom én arbeidsgiver og én arbeidstaker. Dette grunnleggende avtalerettslige forholdet statuerer videre en rekke rettigheter og plikter på begge sider, og det er – av mange grunner – viktig at det ikke kan være tvil om hvem disse partene er.

En forutsetning for å kunne være arbeidsgiver, er derfor blant annet å ha juridisk handleevne. Uten det, vil man ikke kunne inngå bindende arbeidsavtaler. Trossamfunnslovens § 11 viderefører tidligere rettsstilstand ved at både soknet og rettssubjektet Den norske kirke er juridiske personer med rettslig handleevne. Både soknets organer og organer for rettssubjektet Den norske kirke har på grunnlag av dette kunnet inngå arbeidsavtaler for å ivareta sine ansvarsområder. Alle disse organene er demokratisk valgte kirkelige organer.

### *Om arbeidsgivers styringsrett*

Når et arbeidsforhold er etablert, etableres det en relasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som gir arbeidsgiver styringsrett over arbeidstaker. Denne defineres tradisjonelt som retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeid, samt til å ansette og si opp arbeidstakere. Styringsretten forstås som en dynamisk norm som gir arbeidsgiver rett til å treffe beslutninger som er nødvendige for at virksomheten skal få dekket sitt arbeidskraftbehov. Arbeidsgiverrollen utgjør dermed et helt vesentlig element i den kirkelige styringsrolle som sådan.

Styringsretten sikrer både soknene og rettssubjektet Den norske kirke det nødvendige handlingsrom for å kunne ivareta sitt oppdrag og ansvarsområde, å organisere virksomheten i tråd med dette formålet, til å kunne rekruttere det personell som trengs og sørge for at disse utfører sitt arbeid i tråd med virksomhetens behov.

Til å ivareta arbeidsgiverrollen i det daglige, er det i norsk arbeidsliv normalt å etablere en stilling som daglig leder, og i større virksomheter også flere underliggende ledernivåer. Daglig leder får sitt mandat fra virksomhetens eier/styringsorgan gjennom egne tilsettings- og delegeringsvedtak, og utøves på vegne av disse. Daglig leder er pålagt de samme rettigheter og plikter som styringsorganet selv har. Det fremkommer tydelig av ordlyden i arbeidsmiljølovens § 1-8. En daglig leder forutsettes derfor å utøve sitt arbeid på grunnlag av en særlig sterk lojalitetsplikt overfor eget styringsorgan da vedkommende opptrer på disse organenes vegne og på deres fullmakt.

Retten til å organisere egen virksomhet, herunder egen lederstruktur og omfanget av fullmaktsavgivelse til egen daglig leder, inngår i selve kjernen av den styringsrett arbeidsgivere har og må ha for å kunne ivareta sitt oppdrag og ansvar forsvarlig.

### *Skrankene for arbeidsgivers styringsrett*

Styringsretten er samtidig ikke ubegrenset. Både gjennom lov, forskrifter og tariffavtaler er det fastsatt betydelige begrensninger i arbeidsgivernes handlingsrom. Dette gjelder selvsagt også kirkelige arbeidsgivere.

Arbeidsmiljøloven, som er en vernelov for arbeidstakerne, men også en del annet lovverk, setter opp tydelige skranker for arbeidsgivernes handlingsrom. Det gjelder både hvordan arbeidsforhold skal inngås (krav til arbeidsavtalen), arbeidstidsbestemmelser, krav om forsvarlig arbeidsmiljø, stillingsvernregler osv. Arbeidsmiljøloven har også i noen grad egne bestemmelser om ansvarsfordelingen mellom arbeidsgivere på arbeidsplasser der det eksisterer to eller flere arbeidsgivere. Lovens § 2-2 regulerer bl.a ansvarsfordelingen mellom disse arbeidsgiverne på HMS-området. Dette er bestemmelser som ikke kan fravikes med mindre loven selv åpner for dette. Også tilhørende *forskrifter* til arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser som alle norske arbeidsgivere må innrette seg etter, med mindre det foreligger særlige unntaksbestemmelser. Det finnes for eksempel et eget unntak for visse grupper kirkelig personell fra arbeidsmiljølovens forbud mot søndagsarbeid.

Kirkemøtet vil med hjemmel i trossamfunnslovens § 11, siste ledd og § 12, første og annet ledd, også kunne begrense kirkelige arbeidsgivers handlingsrom. Bestemmelsen i kirkeordningen om at arbeidsgiveransvaret for soknets tilsatte i samme kommune skal ivaretas av et kirkelig fellesråd og ikke av hvert menighetsråd alene, er eksempel på en slik regulering. Andre eksempler er nasjonalt fastsatte kvalifikasjonskrav, krav om vigsling og tjenesteordninger for enkelte grupper kirkelig tilsatte.

For virksomheter som er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, og som har overdratt partsansvar til denne, vil også være bundet av tariffavtaler som kan inneholde bestemmelser som begrenser den enkelte arbeidsgivers handlingsrom. For kirkelige arbeidsgivere gjelder dette KAs tariffavtale. Tariffavtaler regulerer primært ansattes lønns- og arbeidsvilkår, men vil også kunne regulere organisatoriske strukturer eksempelvis for medbestemmelse. Tariffavtaler er rettslig bindende for arbeidsgivere.

#### *Arbeidsgivers handlingsrom kan utvides eller innskrenkes*

Arbeidsgivers styringsrett beskrives derfor i arbeidsretten som en «restkompetanse». Det betyr at styringsretten gjelder «resten» av arbeidsforholdet, med de begrensninger som ligger i lov, forskrift, tariffavtale og arbeidsavtale – og for kirkelige arbeidsgivere også i kirkeordning fastsatt med hjemmel i trossamfunnslovens § 11, fjerde ledd og §12, første og annet ledd. Styringsretten for kirkelige arbeidsgivere vil derfor kunne bli påvirket - enten utvidet eller innskrenket - når det gjøres endringer i lov, forskrift, tariffavtale eller kirkeordning.

### **3. Arbeidsgiverrelaterte spørsmål som trenger videre utredning før ny behandling og vedtak**

Med dette som bakteppe, er det flere viktige arbeidsgiverrelatert spørsmål som bør utredes nærmere i kjølvannet av Kirkemøtets vedtak sak 10/22. KA vil særlig peke på behovet for nærmere utredning av den skisserte modell for daglig ledelse (pkt 1 e), noe vedtaket fra Kirkemøtet også har som forutsetning.

Følgende problemstillinger peker seg særlig ut for videre utredning:

- Hvordan ordningen for daglig ledelse kan nærmere utformes for å sikre tilstrekkelig handlingsrom for de folkevalgte styringsorganer, ut fra det styrings- og arbeidsgiveransvar disse har. Det må avklares nærmere hvordan målsettingen om å tydeliggjøre folkevalgtrollen som styringstjeneste kan kombineres med en ordning for daglig ledelse som skal være todelt og sidestilt, når vedtaket synes å ha som forutsetning at bare den ene av de to lederne skal være i linje til lokal arbeidsgiver. Det også viktig å

få avklart hvordan en tydeligere kirkefaglig ledelse fra bispedømmenivå (bispedømmeråd, biskop og prost) skal forstås i lys av menighetsrådets virksomhetsansvar for kirkefaglige arbeidsområder.

- Arbeidsmiljøloven forutsetter at det ved inngåelse av arbeidsforhold skal være klart hvem som er parter i et arbeidsforhold (krav om klarhet om partenes identitet). Det er viktig at det utarbeides realistiske risikovurderinger når det gjelder sannsynligheten for at det vil kunne oppstå uklarhet om ansvar, arbeidsmiljøutfordringer, men også prosessrisiko for såkalt «delt arbeidsgiveransvar» (for nærmere redegjørelse for dette temaet, se vedlegg) som følge av en ordning som dels skal videreføre dagens ordning med to arbeidsgivere, dels skal delegere utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner mellom arbeidsgiverlinjene og det i tillegg skal innføre en ny oppdeling mellom kirkefaglig og administrativ ledelse. Det må også utarbeides klare forslag til hvordan disse risikoforhold kan minimaliseres.
- Det må gjøres en særlig arbeidsrettslig vurdering, inkludert prosessrisiko, av stillingsvernsreglene for de nåværende kirkelige lederstillinger, særlig av nåværende stillinger som daglig leder.
- Konsekvensene av modellen for kirkelig personell som vil få to ledere å forholde seg til (kirkemusikere, prester, undervisningsansatte og diakoner) må også belyses. Det gjelder særlig hva som forstås med henholdsvis kirkefaglig og administrativ ledelse. For disse stillingenes del er det også vesentlig å få avklart hvordan en tydeligere kirkefaglig ledelse fra bispedømmenivå (bispedømmeråd, biskop og prost) skal forstås den faglige selvstendighet disse arbeidstakerne i dag har og biskopens tilsynsansvar for disse.
- Det må klargjøres hva som tenkes delegert mht utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner for prestene til kirkelig fellesråd når det samtidig ser ut til å være forutsatt at prestene fortsatt skal stå under prostens ledelse.
- Arbeidsmiljølovens bestemmelser om hovedbedriftens samordningsplikt (aml § 2-2) på arbeidsplasser med flere enn en arbeidsgiver, vil fortsatt regulere forholdet mellom kirkelig fellesråd og prestatjenesten når ordningen med to arbeidsgivere er vedtatt videreført. Hovedbedriften kan ikke ved avtale fri seg fra samordningsplikten etter aml §2-2. rDnk vil heller ikke kunne avtale seg fri fra HMS-ansvaret for egne tilsatte som har soknet som arbeidsplass, men kan selvsagt delegere utøvelse av konkrete arbeidsgiverfunksjoner innenfor HMS-området til kirkelig fellesråd. Det er også viktig å få belyst og avklart hva som menes med at det samtidig tenkes etablert nasjonale ordninger på HMS-området.

I tillegg til disse spørsmål, vil det være viktig å få belyst konsekvensene av en eventuell sterkere regulering av rollen som daglig leder for kirkens valgte organer. I dag inneholder kirkeordningen kun en bestemmelse om at det «skal» være en daglig leder for Kirkerådet, bispedømmerådene og kirkelige fellesråd. Dette var tidligere tilsvarende regulert som del av kirkeloven. Kirkeordningen inneholder også en tidligere lovbestemmelse om at menighetsråd «kan» ha en daglig leder, uten at bruken av ordningen er pålagt. Stillingene som daglige ledere er da i praksis også utformet på ulik måte i Den norske kirke i tråd med de behov det enkelte råd selv definerer. Stillingsinnehaverne har også til dels svært ulik faglig bakgrunn. Det gjelder både daglig lederstillinger i menighetsråd, kirkelig fellesråd, bispedømmeråd og Kirkeråd.

At tidligere kirkelig lovgivning har vært tilbakeholden med ytterligere regulering av rollen som daglig leder, avspeiler alminnelig praksis i norsk lovgivning når det gjelder denne type stillinger. Stortinget har i liten grad funnet grunnlag for å gripe regulerende inn i arbeidsgivernes handlingsrom til selv å kunne forme daglig lederstillingene ut fra virksomhetenes egenart, behov og ressurser.

For soknenes del vil spørsmålet om eventuell nærmere regulering av daglig lederstillingen også måtte vurderes i lys av bestemmelsene i trossamfunnslovens § 12, tredje ledd som omhandler beslutninger som forutsettes tatt av soknene selv. Her slås det fast at Kirkemøtet «ikke kan treffe vedtak eller gi instruks i enkeltsaker som soknets organer skal avgjøre».

I trossamfunnslovens forarbeider vises det eksempelvis til at beslutningen om å *overdra* deler av det partsansvar som tilligger arbeidsgiver til en arbeidsgiverorganisasjon vil være en slik beslutning (Kulturdepartementet 2018, Høringsnotat til Kirkemøtet, s 63). KAs utgangspunkt vil være at også spørsmål som angår *delegering* av egen arbeidsgivermyndighet videre til andre, tilsvarende bør forstås som beslutninger som det tilligger soknets organer selv å avgjøre. Dette er uansett et spørsmål som trenger oppmerksomhet i det videre arbeid.

### Oppsummering

Kirkemøtets vedtak i sak KM 10/22 er omfattende. Saksfeltet som helhet inneholder flere målsettinger som må sees i sammenheng, men som også til en viss grad vil måtte avveies mot hverandre.

KA vil understreke at de kirkelige arbeidsgivernes behov for styringsmessig handlingsrom og nødvendig klarhet om eget ansvar og forpliktelser overfor kirkelig tilsatte, må legges betydelig vekt i det arbeid som nå pågår i oppfølgingen av Kirkemøtevedtak 10/22.

Noen tema peker seg dermed ut som særlig viktige å få tydeligere utredet i det oppfølgingsarbeid som nå pågår. KA har merket seg at også Kirkemøtet har forutsatt at det skal skje en videre utredning særlig av ledelsesspørsmålet (pkt 1 e) i vedtaket) før spørsmålet skal tilbake til ny behandling i Kirkemøtet. Følgende spørsmål bør omfattes av videre utredningsarbeid:

- *Styringsmessige konsekvenser særlig for kirkelig fellesråd som arbeidsgiver, knyttet til forslaget om å etablere todelt, sidestilt ledelse i tråd med KM vedtak 10/22 pkt e). Det bør gjøres en særlig vurdering av styringsrelasjonen mellom fellesrådsleder og prost, gitt at prosten fortsatt skal være tilsatt i rDnk.*
- *Konsekvenser av å delegere arbeidsgiverfunksjoner eksternt, særlig av risikofaktorer som vil kunne følge av ekstern delegering (uklarhet om ansvar, prosessrisiko ved delt arbeidsgiveransvar samt endringsoppsigelser, lojalitetskonflikter for ledere mv).*
- *Forståelsen av begrepene «daglig leder», «kirkefaglig» og «administrativ» med sikte på å få tegnet ut mest mulig klarhet om oppgavefordeling mellom fremtidige lederroller. Hva som forstås med at to lederroller skal være sidestilt, må også konkret beskrives.*
- *Arbeidsrettslige konsekvenser av vedtaket om etablering av todelt, sidestilt ledelse for nåværende daglige ledere (stillingsvernregler) og øvrige tilsatte som i dag er tillagt et selvstendig faglig lederansvar og evt også er delegert faglig lederansvar fra egen arbeidsgiver. Grenseoppgangen mellom faglig og kirkefaglig bør også søkes tydeliggjort.*
- *Rammer/muligheter for nasjonale fellesløsninger vrs hovedbedriftens (kirkelig fellesråds) samordningsansvar etter aml. § 2-2 (HMS)*
- *Hvilke av de omdiskuterte spørsmål knyttet til daglig ledelse som bør tas av arbeidsgiverne selv både ut fra hensynet til arbeidsgivers alminnelige styringsrett, men for soknenes del også ut fra trossamfunnslovens § 12, tredje ledd, veid opp mot Kirkemøtets kompetanse til å fastsette nærmere bestemmelser om kirkens organisering etter § 12, annet ledd.*

### **Vedlegg. Om adgangen til delegering – muligheter og forutsetninger**

Delegering av ledelsesfullmakter skjer normalt etter beslutning av den enkelte arbeidsgiver. Det sikrer at disse også kan trekkes tilbake av den respektive arbeidsgiver i de tilfeller delegering viser seg å ikke fungere tilfredsstillende eller ikke lenger vurderes som ønskelig. Ved delegering gir man fra seg beslutningsmyndighet, men ikke ansvaret for beslutningen. Det vil si at virksomheten like fullt innehar ansvaret for alle beslutninger som foretas på delegasjon.

Utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner er i dagens kirkeordning delegert til daglig leder fra kirkelig fellestråd samt eventuelt også til daglige ledere i menighet. I rettssubjektet Den norske kirke er arbeidsgiverfunksjoner delegert dels til Kirkerådets direktør og stiftsdirektører (delegeringsvedtak i rådet), men også til preses på nasjonalt nivå, biskoper og proster (i tjenesteordning).

Et viktig signal i Kirkemøtevedtaket fra 2022, er at arbeidsgiverfunksjoner overfor prestene tenkes delegert nærmere soknene enn i dag, nærmere bestemt til kirkelig fellestråd/kirkevergen. Samtidig skal arbeidsgiverfunksjoner for kirkefaglig tilsatte i soknene delegeres fra fellestrådet til prosten eller sokneprest. De følgende problemstillinger vil derfor være viktige både for fellestrådene (soknene) og for bispedømmerådene (rDnk):

Det alminnelige utgangspunkt er at en arbeidsgiver kan delegerer arbeidsgiverfunksjoner videre til andre. Normalt gjøres dette fra et styre eller et kirkelig råd til en tilsatt daglig leder. Arbeidsmiljøloven klargjør på generelt grunnlag at de plikter arbeidsgiver har, tilsvarende også gjelder den som «i arbeidsgivers sted leder virksomheten» (aml. § 1-8). Gjennom egne delegeringsreglement el. gis vedkommende konkrete fullmakter for å håndtere ledelsen av virksomheten i det daglige. Disse vil kunne variere fra virksomhet til virksomhet, og i noen grad avhenge både av kvaliteten på relasjonen mellom styret og daglig leder, men også av virksomhetens karakter og daglig leders kompetanse. Daglig leder vil ofte ha fullmakt til å delegerer myndighet videre internt i virksomheten (intern delegering), til å gjennomføre større eller mindre omorganiseringer, personalansvar, økonomiske fullmakter osv.

En arbeidsgiver vil også kunne delegerer utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner til andre organer/arbeidstakere som ikke er tilsatte i virksomheten (såkalt ekstern delegering). I slike tilfeller kan det også gis ganske detaljerte instruksjoner om hvordan disse (daglige) arbeidsgiverfunksjonene skal utøves fra den delegerende arbeidsgivers side.

Ansvaret for andres utøvelse av delegerte arbeidsgiverfunksjoner, vil samtidig forbli hos den som formelt har arbeidsgiveransvaret. Det gjelder også der utøvelsen viser seg å ha uheldige konsekvenser for den formelle arbeidsgiveren. Den virksomhet som har gitt fullmakter utenfor egen virksomhet, vil samtidig i slike situasjoner mangle formell mulighet til å gripe inn dersom de mener den som utøver arbeidsgiveransvaret ikke gjør en god nok jobb. Det må vurderes konkret om man da har anledning til å trekke sin delegering tilbake, eller om de vil være bundet til denne. Det avhenger igjen av hvordan delegeringsbeslutningen er utformet og av en vurdering av om de uansett er forpliktet til å delegerer og opprettholde denne som følge av at vedtaket om delegering er fastsatt av Kirkemøtet

### *Mulige uklarheter – risiko for «delt arbeidsgiveransvar»*

Selv om det ikke er tvil om prinsippet om at arbeidsgiveransvar forblir liggende hos formell arbeidsgiver, vil omfattende bruk av ekstern delegering i praksis kunne skape uklarhet om reelle ansvarsforhold. Også den som i praksis har utøvd arbeidsgiverfunksjoner, vil i noen tilfeller, av domstolene derfor kunne bli holdt rettslig medansvarlig som arbeidsgiver. Risikoen for at også utøvende arbeidsgiver etter en rettsavgjørelse vil kunne pålegges medansvar (ved såkalt «delt arbeidsgiveransvar»), antas å kunne øke ved bruk av omfattende ekstern delegering.

Stortinget har nylig vurdert forslag til endringer i arbeidsmiljøloven med en viss relevans akkurat til dette spørsmålet. Bakgrunnen for dette er NOU 2021:9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv* der flertallet foreslo at ordningen med «delt arbeidsgiveransvar» skulle omtales direkte i loven. Med «delt arbeidsgiveransvar» menes da en situasjon der også andre arbeidsgivere enn den formelle arbeidsgiver blir holdt formelt medansvarlig som arbeidsgiver, eksempelvis for å betale lønnsutgifter, for brudd på arbeidsmiljølov, likestillingslov osv.

Forslaget fra flertallet i Fougnerutvalget var at disse situasjonene tydeligere skulle omtales direkte i lov ved at aml. § 1-8 annet ledd skulle få tilføyd: *Et annet rettssubjekt enn den som er arbeidsgiver etter første punktum kan pålegges delt arbeidsgiveransvar dersom det i vesentlig grad har utøvd arbeidsgiverfunksjoner.*

Forslaget fikk ikke støtte verken fra regjeringen eller Stortinget da ordningen med delt arbeidsgiveransvar ikke er i tråd med arbeidsmiljølovens hovedinnretning om en-til-en-relasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som vurderes som mest fordelaktig for begge parter. Forslaget om å omtale ordningen med delt arbeidsgiveransvar i loven, har så langt derfor ikke fått politisk gjennomslag.

### *Å motta oppgaver delegert fra andre enn egen arbeidsgiver*

Å benytte seg av ekstern delegering, bygger samtidig på den forutsetning at det organ eller den arbeidstaker som skal «motta» og utøve eksternt delegerte arbeidsgiverfunksjonene, har anledning eller plikt til å påta seg dette enten ut fra kirke- eller tjenesteordning, eller innenfor rammen av sin egen arbeidsavtale. Mottakende arbeidsgiver vil selvsagt også måtte få avklart om det med delegeringen følger med tilstrekkelige ressurser. Dette vil gjelde både ved delegasjon av oppgaver fra rDnk til soknene, og vil gjelde tilsvarende motsatt vei.

Det vil måtte gjøres konkrete vurderinger av hvordan disse vilkår skal kunne oppfylles i oppfølgingen av Kirkemøtevedtaket. Det må gjøres både dersom det er arbeidstakere i rDnk (biskop, prost og menighetsprest) eller i soknet (kirkeverge og daglig ledere i menighet mv) som vil få nye oppgaver delegert til seg.

Dersom de nye oppgavene forstås å ligge innenfor eksisterende arbeidsgivers alminnelige styringsrett for det enkelte arbeidsforhold, og arbeidsgiver gir pålegg om at også disse oppgavene som kommer «utenfra» skal ivaretas, vil ekstern delegering være mulig gitt at arbeidsoppgavene har realistisk omfang samt at også ordninger for medbestemmelse er tilfredsstillende ivaretatt. Hvis endringen av stillingenes arbeidsoppgaver er så vesentlige at det endrer stillingens grunnpreg, vil det måtte gjøres egne rettslige vurderinger av dette i det enkelte tilfelle og prosedyrene for endringsoppsigelser må følges. Det går ut over dette notatets rammer å gå nærmere inn i vurderingen av hvorvidt dette vil kunne bli aktuelt for gitte grupper kirkelig personell i den videre oppfølging av Kirkemøtevedtaket.



Andre spørsmål som knytter seg til å motta ekstern delegering særlig av ledelsesfullmakter, vil være:

- den som utøver arbeidsgiveransvaret på vegne av en annen arbeidsgiver enn der man selv er tilsatt, vil komme under et dobbelt lojalitetspress (må tjene «to herrer») som igjen kan utløse mer kompliserte arbeidsforhold for disse, særlig i situasjoner med uenighet mellom de man skal rapportere til.
- vedkommende må også håndtere ulike regelverk og tariffbestemmelser overfor ulike medarbeidere, dersom disse ikke er sammenfallende. Dette er per i dag situasjonen i Den norske kirke både mht lønssystem, ordninger for medbestemmelse mv.

Dette berører en fremtidig prosterolle dersom denne dels skal forstås som underordnet fellesrådet (som kirkefaglig leder), som fortsatt geistlig medlem av rådet, som biskopens medhjelper i utøvelsen av biskopens tilsyn og dels som leder av det kirkefaglige arbeid på biskopens/bispedømmerådets vegne.

Endringen vil også berøre kirkevergerollen. Kirkevergen vil ha fellesrådets leder som nærmeste foresatte, men vil i større grad enn i dag også måtte forholde seg til prostens og bispedømmenivået som overordnet ut fra den over skisserte oppgaveportefølje ettersom kirkevergens utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner overfor prestene også skal utøves i tråd med retningslinjer, strategier og planer fastsatt av prestenes formelle arbeidsgiver – og samtidig er forutsatt å være samordnet og likestilt med prostens.