



Hovedorganisasjonen KA

# Rammene for samarbeidsavtaler mellom arbeidsgivere i Den norske kirke

## Innledning

Dette er et ressursdokument til bruk for inngåelse av samarbeidsavtaler mellom arbeidsgivere i Den norske kirke, kirkelige fellesråd (soknene) og Kirkerådet/bispedømmerådene (rettssubjektet Den norske kirke), samt for samarbeidsavtaler mellom ulike fellesråd.

Vi håper dette ressursdokumentet vil være egnet til å fremheve mulighetene i et samarbeid, samtidig som det understreker punkter som er viktig å klargjøre og være oppmerksom på i et forpliktende samarbeid mellom ulike arbeidsgivere. Dokumentet tar for seg rammene for samarbeid slik de er gitt i henholdsvis lovverk og avtaleverk, kirkeordning og tjenesteordninger. Til sist kommer en oppsummering og KAs anbefalinger.

Som et tillegg til dette dokumentet har KA også laget noen maler/rammeverk for hvordan samarbeidsavtaler kan se ut. Flere vil komme etter hvert. Disse finner dere på KA.no og i Ressursbanken.

Oslo, desember 2024



*Nora Hallén*  
*Spesialrådgiver og advokat*  
[nora.hallen@ka.no](mailto:nora.hallen@ka.no)



*Alexander Aas*  
*Seniorrådgiver og advokat*  
[alexander.aas@ka.no](mailto:alexander.aas@ka.no)



## **Innhold**

Oppsummering samt anbefalinger til samarbeidsavtaler .....	3
Generelle rammer .....	4
Kirkeordningens rammer .....	6
Tjenesteordningenes rammer .....	7



## Oppsummering samt anbefalinger til samarbeidsavtaler

Samarbeid mellom arbeidsgivere om oppgaveløsning kan være både nødvendig og nyttig for at Den norske kirke som trossamfunn skal kunne fungere på en god og effektiv måte. Oppsummert kan man si at det er viktig å være klar over hvilke formelle rammer som omgir et slikt samarbeid, og hvilke fallgruver man bør unngå for å være sikker på å holde seg innenfor gjeldende regelverk. Under følger de viktigste punktene, og i det videre utdypes disse mer.

- Trossamfunnsloven og særlig kirkeordningen regulerer den grunnleggende oppgavefordelingen mellom soknet og rDnk, men angir i liten grad hvilke ansatte som skal stå for utførelsen av oppgavene. Dette skal primært avgjøres av den enkeltes arbeidsgiver/virksomhet ut fra de mål og planer som er fastsatt, og den alminnelige styringsrett, innenfor tjenesteordningenes og avtaleverkets rammer.
- Det er mange muligheter for etablering av gode, lokale avtaler om samarbeid mellom arbeidsgiverne i Den norske kirke. Ved ønske om etablering av nærmere samarbeid om utøvelse av lederfunksjoner må det tas hensyn til den daglige leder av virksomhetens overordnede helhetsansvar, de kirkelige tjenesteordningenes bestemmelser og eventuelle individuelle arbeidsavtaler.
- Det er viktig å organisere arbeidet slik at det ikke oppstår uklarheter mellom arbeidsgiverne om ansvarsforhold.
- I en samarbeidsavtale vil det være viktig å sikre at den som får overført lederfunksjoner, har rapporteringsplikt til virksomheten som har det formelle ansvaret, og dennes daglige leder/evt. leder på relevant nivå. Ved slik midlertidig overføring av lederfunksjoner innenfor et arbeidsområde må det med andre ord følge med en tilsvarende rapporteringsplikt tilbake til det ansvarlige styringsorgan.
- En samarbeidsavtale bør utformes så konkret som mulig, og avtalen bør ha reguleringer som angir hvem som har hvilken avgjørelsesmyndighet i arbeidet.
- I mer omfattende samarbeidsavtale er det viktig med en bevissthet på og eventuelt regulering av hvordan en leder uten personalansvar løser situasjoner hvor den som blir ledet, ikke retter seg etter lederens beslutninger, eller i tilfeller hvor en ansatt fungerer dårlig.
- Arbeidsgiverne bør utforme samarbeidsavtalen lokalt og tilpasse innholdet etter lokale forutsetninger og behov. KA har likevel utarbeidet noen maler/rammeverk til bruk som utgangspunkt for lokale avtaleinngåelser. Det er viktig at partene lokalt likevel tar en kritisk vurdering av hva som er hensiktsmessig avtale i det enkelte tilfellet. KA kan bistå partene med en nærmere gjennomgang av lokale samarbeidsavtaler for å sikre god og riktig regulering av samarbeidet.

## Generelle rammer

I forbindelse med inngåelse av avtaler om samarbeid mellom arbeidsgiverne, er det nyttig med en god og grunnleggende oversikt også over det lovverket som kan påvirke slikt samarbeid. Nedenfor går vi derfor gjennom en del punkter som for mange vil være kjent, men som er nyttige for å sette avtalene om samarbeid inn i en helhet.

- Den norske kirke er særskilt regulert både i Grunnloven § 16 og i trossamfunnsloven kapittel 3.
- Soknene og rettssubjektet Den norske kirke (rDnk) er selvstendige rettssubjekter, og fellesrådet og bispedømmerådene/Kirkerådet kan på vegne av disse inngå arbeidsavtaler. Ved inngåelse av en arbeidsavtale vil arbeidsforholdet være omfattet av alt lovverk som regulerer arbeidsgivers og arbeidstakers plikter og rettigheter i norsk arbeidsliv.
- Arbeidsmiljølovens bestemmelser for arbeidsgiver gjelder også den som i det daglige opptrer i «arbeidsgivers sted». Forpliktelsene i lov- og avtaleverk er det i praksis daglig leder som må oppfylle. Arbeidsmiljøloven har ingen konkret regulering av en leders oppgaver ut over det som springer ut av arbeidsgivers plikter.
- Normalt vil det av hensyn til klare ansvarlinjer være å foretrekke at også den personmessige oppfølgingen av den enkelte ansatte ligger hos en ansatt hos samme arbeidsgiver. Det er imidlertid fullt mulig å gi løpende lederfunksjoner (for eksempel i et prosjektarbeid eller på et faglig avgrenset område) utenom dette til andre enn den som formelt er vedkommendes nærmeste leder, uavhengig av hvem som er personens arbeidsgiver.
- Arbeidsgiver kan delegere eller overlate ulike oppgaver både innenfor og utenfor egen organisasjon, men vil uansett sitte igjen med det formelle ansvaret.
- Ved samarbeid mellom to arbeidsgivere, for eksempel ved omfattende bruk av delegering «på tvers» av to virksomheter, kan det oppstå usikkerhet om hvem av arbeidsgiverne som egentlig står ansvarlig som arbeidsgiver. Det vil være uheldig både for arbeidsgiver(ne) og berørte arbeidstakere. Skulle det oppstå uklarheter i en konkret samarbeidssituasjon om hvilken arbeidsgiver som formelt står ansvarlig, vil også den arbeidsgiver som utøver delegererte arbeidsgiverfunksjoner kunne bli holdt rettslig medansvarlig, for eksempel for utbetaling av lønn, såkalt «delt arbeidsgiveransvar». Det viktigste for å unngå å havne i denne situasjonen er igjen gode og klare avtaler samt god dialog. Det er imidlertid grunn til å presisere at det skal ganske mye til av «sammenblanding» før det er aktuelt å konstatere delt arbeidsgiveransvar.
- Enhver ny organisering må også hensynta de individuelle arbeidsavtalene som er inngått i virksomheten. Arbeidsavtalene, for eksempel til en daglig leder i menighet, kan gi en allerede tilsatt arbeidstaker et vern for å kunne beholde sine lederfunksjoner eller grunnpreget på stillingen. Dersom endringene som arbeidsgiver ser for seg endrer grunnpreget ved stillingen, vil man kunne være utenfor den såkalte arbeidsgivers styringsrett. Det vil si at arbeidsgiver ikke uten videre ensidig kan gjøre den ønskede endringen. Det er viktig å gjøre også disse vurderingene dersom organiseringsendringer også medfører betydelige justeringer i den enkeltes stilling. Ta gjerne kontakt med KA for bistand i slike vurderinger.
- Dersom det gjennom avtale er aktuelt å overdra ansvar for deler av den kirkelige virksomhet fra en arbeidsgiver til en annen, og dermed også de arbeidstakerne som utfører arbeidsoppgaver innenfor dette virksomhetsområdet, vil reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven kapittel 16 slå inn. Denne veiledningen dekker ikke den type avtaler.

- Trossamfunnsloven regulerer i mye mindre grad enn den nå opphevede kirkeloven oppgavefordelingen mellom soknets organer, samt mellom soknet og rettssubjektet Den norske kirke. Unntaket er oppgaven som gravplassmyndighet, som etter gravplassloven tilligger soknet, jf. gravplassloven § 23, jf. § 3.
- Hovedtariffavtalen er ikke til hinder for at virksomhetene inngår samarbeidsavtaler mellom fellesråd og bispedømmene eller fellesråd imellom.
- Det er viktig at ansatte/tillitsvalgte involveres tidlig og sikres medbestemmelse og reell mulighet til påvirkning ved større endringer som påvirker arbeidsforholdene, jf. Hovedavtalen § 9-4. Det gjelder noe ulike ordninger for medbestemmelse for soknets organer og for rettssubjektet Den norske kirke, men rettigheter og plikter etter avtaleverket er grunnleggende sett like. Medbestemmelsesrettighetene gjelder mot egen arbeidsgiver, og ikke der en annen virksomhet gjør vedtak som påvirker arbeidstakerne. Det er likevel viktig at begge arbeidsgivere er oppmerksomme på konsekvenser også for andre enn egne arbeidstakere, og sikrer at relevant informasjon og innspill også fra disse blir vurdert før større vedtak.

## Kirkeordningens rammer

- Den norske kirke er administrativt samorganisert lokalt gjennom kirkelige fellesråd på kommunalt eller interkommunalt nivå, samt av en nasjonal virksomhet (rettssubjektet Den norske kirke) organisert på tre nivåer (nasjonalt, bispedømmenivå og prosti). Både soknene og rettssubjektet Den norske kirke er selvstendige rettssubjekter med den autonomi og de begrensninger som følger av særlovgivningen i trossamfunnsloven og annet lov- og avtaleverk.
- Soknet ved menighetsrådet har etter kirkeordningen ansvaret for menighetenes undervisning, kirkemusikk og diakoni og generelt for å vekke og nære det kristelige liv.
- Kirkeordningen fastsetter at i kommuner med flere sokn skal det etableres et kirkelig fellesråd med ansvar for å ivareta administrative og økonomiske oppgaver, herunder arbeidsgiveransvaret for de tilsatte i soknene. Kirkelig fellesråd kan også etableres for flere kommuner, jf. egne regler.
- Soknene og rettssubjektet Den norske kirke kan overlate oppgaver til hverandre innenfor de rammer for oppgavefordeling som er nærmere fastsatt av Kirkemøtet. Noen bestemmelser identifiserer eksempler på slike muligheter:
  - Kirkeordningen gir adgang å fravike kirkeordningens bestemmelser for samarbeid mellom sokn, jf. kirkeordningen § 8. Ordlyden omfatter *ikke* samarbeid mellom soknets organer og organer som opptrer på vegne av rettssubjektet Den norske kirke.
  - Menighetsråd kan overlate oppgaver til fellesråd, jf. kirkeordningen § 17.
  - Bispedømmerådet kan bli pålagt av Kirkemøtet eller Kirkerådet å overta oppgaver og kan etter avtale bli overlatt oppgaver av det enkelte menighetsråd eller fellesråd, jf. kirkeordningen § 26 annet og tredje ledd.
  - Kirkemøtet vil enten ved pålegg eller avtale kunne overlate oppgaver til soknet. Det er i gjeldende kirkelig regelverk etter KAs vurdering ikke åpnet opp for at andre organer som opptrer på vegne av rettssubjektet Den norske kirke har myndighet til å beslutte slik oppgaveoverlating til soknet og dets organer. Kirkemøtet/Kirkerådet må eventuelt gjøre nærmere avklaringer av disse rammene.

## Tjenesteordningenes rammer

- Tjenesteordningene regulerer rammer, formål, oppgaver og kvalifikasjonskrav for stillingene til en menighetsprest, kantor, kateket og diakon. I tillegg er også tjenestene som prost og biskop regulert i tjenesteordning. Tjenesteordningene avgrenses i liten grad mot hverandre. Tjenesteordningene vedtas av Kirkemøtet.
- Gjeldende tjenesteordninger setter visse begrensninger for hva som kan avtales mellom arbeidsgiverne. Dette innebærer at verken organer som opptre på vegne av rettssubjektet Den norske kirke (Kirkerådet, bispedømmeråd, biskop eller prost) eller av soknet (menighetsråd eller fellesråd) har adgang til å endre arbeidsfordelingen mellom ansatte i strid med den oppgavefordeling som er regulert i de ulike tjenesteordningene. Samtidig må tjenesteordningene praktiseres innenfor rammen av fastsatte planer og arbeidsgivernes prioriteringsbeslutninger.
- Lokale samarbeidsavtaler bør ha særlig oppmerksomhet på følgende bestemmelser i gjeldende tjenesteordninger:
  - *Gudstjenester og kirkelige handlinger:*
    - Tjenesteordningen for menighetsprester § 7 annet ledd gir en prest et lederansvar overfor andre ansatte, inkludert fellesrådstilsatte, men uten at det medfører personal- eller arbeidsgiveransvar: *«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.»*
  - *Undervisningsarbeid:*
    - Kateketen leder undervisningstjenesten for soknet, jf. tjenesteordningen for kateketer § 2.
    - Presten skal *«utføre dåps- og konfirmasjonsopplæring»*, jf. tjenesteordningen § 2 bokstav b. Bestemmelsen angir ikke at prest har et lederansvar i denne sammenheng.
    - I § 3 er det presisert at ledelse og oppgaver gjelder innenfor de rammer som er fastsatt gjennom kirkens ordninger, de kirkelige rådenes planer og programvedtak, samt nærmere prioriteringsbeslutninger fastsatt av arbeidsgiver.
  - *Kirkemusikalsk arbeid:*
    - Kantoren har etter sin tjenesteordning § 2 ansvar for å lede det kirkemusikalske arbeid i menigheten.
    - Presten har lederansvar uten å ha arbeidsgiveransvar eller personalansvar overfor kantorer ifm. gudstjenestelige og liturgiske oppgaver, jf. § 7 i tjenesteordning for kantorer: *«Ved utførelse av gudstjenestelige og liturgiske funksjoner står kantoren under ledelse av forrettende prest. Ved uenighet om utførelsen av disse funksjoner drøftes saken mellom partenes arbeidsgivere. Dersom det ikke oppnås enighet, avgjøres saken av biskopen.»*

- I § 3 er det presisert at ledelse og oppgaver gjelder innenfor de rammer som er fastsatt gjennom kirkens ordninger, de kirkelige rådernes planer og programvedtak samt nærmere prioriteringsbeslutninger fastsatt av arbeidsgiver.
- *Diakonalt arbeid:*
  - Diakonen leder menighetens diakonitjeneste, jf. tjenesteordning for diakoner § 2 annet ledd. Arbeidet skal ledes innenfor planene som fastsettes av menighetsråd, og sentralt for diakonitjenesten i den norske kirke.
  - I § 3 er det presisert at ledelse og oppgaver gjelder innenfor de rammer som er fastsatt gjennom kirkens ordninger, de kirkelige rådernes planer og programvedtak samt nærmere prioriteringsbeslutninger fastsatt av arbeidsgiver.
  - § 7 annet ledd annet punktum angir videre: «*Ved utførelse av gudstjenestelige og liturgiske funksjoner står diakonen under ledelse av forrettende prest.*»
- *Det selvstendige ansvar for faglig utførelse og oppdatering*
  - Som nevnt over er det i § 3 i tjenesteordningene både for kantor, kateket og diakon presisert at disse «har et selvstendig ansvar for den faglige utførelsen av de oppgaver som er tillagt stillingen» og for «egen faglig oppdatering og personlig fornyelse» – men at dette selvsagt skjer innenfor de rammer som er fastsatt gjennom kirkens ordninger, de kirkelige rådernes planer og programvedtak samt nærmere prioriteringsbeslutninger fastsatt av arbeidsgiver.
  - Tjenesteordningene begrenser ikke det overordnede faglige, økonomiske og administrative ansvaret som tilligger arbeidsgiver.