



Saksbehandler:	Steinar Moen	Arkivnummer:		Dato:	8. februar 2008
----------------	--------------	--------------	--	-------	-----------------

Tilsetting i stillinger som forutsetter vigsling/tjenestebrev – Kirkemøtets vedtak

Kirkemøtet gjorde vedtak i sak 7/2007 om «Tilsetjing og vigsling i Den norske kyrkja av homofile i partnerskap» som har betydning for tilsettinger i menighetsråd/fellesråd. KA vil med dette rundskrivet gi en veiledning rundt temaet, og er et tillegg/en presisering til rundskriv nr 8/2004. Rundskrivet er forelagt Bispemøtet og Kirkerådet.

Kirkemøtevedtaket

Spørsmålet om homofile som lever i partnerskap kan inneha stilling i Den norske kirke har vært et tema i lengre tid. Lærenemnda ga i 2006 en uttalelse om «Skriftforståelse og skriftbruk med særlig henblikk på homofilisaken», og Kirkemøtet gjorde et vedtak i sak 7/2007 som berører menighetsråd og fellesråd som tilsetter personer i stillinger der det kreves vigsling og tjenestebrev: prest, kateket, diakon og kantor, jf. Tjenesteordninger for resp. yrkeskategori. Kirkemøtets vedtak innebærer at de to syn sidestilles ut fra læremessige hensyn, og at det er opp til det enkelte tilsettingsorgan å ta stilling til hvordan det vil håndtere sin tilsettingspraksis.

Hele vedtaket og forarbeidene finnes her:

<http://www.kirken.no/?event=doLink&famID=18231>

Det er særlig vedtakets pkt 5 som er relevant for menighetsråd/fellesråd:

«Kirkemøtet oppmodar alle organ som er involverte i tilsetjingsprosedyrar i kyrkja, om å leggje vekt på å finne gode og ryddige løysingar når ulike syn møtest i ei sak. Kyrkemøtet vil be alle tilsetjingsorgan med ansvar for tilsetjing i stillingar som krev ordinasjon/vigsling, om å vere tydelege nok ved utlysning og i tilsetjingsprosedyren på kva som gjeld med omsyn til samlivsform. Ingen organ bør tilsetje i stillingar som krev ordinasjon eller vigsling, utan at det er avklart om biskopen vil gi vedkommande tenestebrev. Det gjeld særleg når bispeembetet ikkje er representert i tilsetjingsorganet.»

På bakgrunn av en del henvendelser fra våre medlemmer, vurderer KA at det er behov for å klargjøre hvordan dette vedtaket skal forstås. Enkelte biskoper har sendt brev til menighetsråd og fellesråd i bispedømmet som kan tolkes litt ulikt.

Lokal rekrutteringspolitikk

Etter kirkeloven § 14, tredje ledd, er det fellesrådet som opptrer på soknenes vegne når det gjelder arbeidsgiveransvaret, og som dermed foretar tilsettinger i stillinger som har tjenestested i det enkelte sokn. Homofilspørsmålet er et svært vanskelig teologisk spørsmål for mange, og vi tilrår at fellesrådet tar dette på alvor når de fastsetter sin personopolitiske praksis på området. KA anbefaler at det enkelte menighetsråd involveres i en prosess for å sikre en bredest mulig tilslutning til fellesrådets rekrutteringspolitikk.

Diskriminering

Arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) inneholder et forbud mot forskjellsbehandling (diskriminering):

«Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt.»

Bestemmelsen gjelder bl.a. (§ 13-2):

«a) utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og fremmelse»

Likevel er det gitt anledning til å forskjells-behandle på visse vilkår (§ 13-3):

«Forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform ved ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn, der det i utlysning av stillingen er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for virksomheten, er ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering.»

Dette innebærer at dersom fellesråd/ menighetsråd ønsker å legge vekt på ev. homofil samlivsform ved tilsetting av prest/kateket/diakon/kantor, må utlysningen tilfredsstillende kravet i aml § 13-3 f.eks med følgende setning:

Opplysninger om samlivsform vil kunne bli innhentet og vektlagt ved tilsetting, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3.

Tjenestebrevets stilling

Om biskopens plikt til å utstede tjenestebrev, heter det i Tjenesteordning for biskoper § 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.»

Noen av biskopene har uttrykt at de ikke vil gi tjenestebrev til personer som lever i homofilt partnerskap. Det kan da oppstå en situasjon der en søker blir tilbudt stilling, men som ikke får tjenestebrev fra biskopen. Om tjenestebrevets rettslige status viser vi til Ot.prp. nr. 74 (1982-83), endringer i kirkeordningsloven av 1953 s 42, der det heter:

«[Tjeneste]brevet vil være en kirkelig bekreftelse på at den tilsatte som medarbeider i en menighet går inn i kirkens tjeneste [...]. Ut fra sin hensikt vil tjenestebrev ikke være en betingelse for å inneha en stilling, oppgaven med å gi tjenestebrev medfører ingen kontrollmyndighet med tilsettingen.»

KA har bedt Kirkerådet om en klargjøring av forståelsen av Kirkemøtets vedtak i pkt 5. Kirkerådet uttaler i brev 24.01.2008:

«KM ønsket med dette vedtaket å understreke at ansvaret for vurderingen av hvem som er egnet eller skikket til vigslet tjeneste i kirken ligger i samspillet mellom tilsettingsorganet [...] og biskopen, jf. saksorienteringen pkt 4.3. I forlengelse av dette er det derfor naturlig at tilsettingsorganet legger vekt på hva biskopen har ment i den enkelte sak, uten at ansvaret for biskopen til å gi tjenestebrev dermed vil overstyre tilsettingsorganets myndighet, jf. saksorienteringen pkt 4.4.»

Oppsummering

Det er sentralt i Lærenemndas og Kirkemøtets behandling at det er teologiske grunner for begge syn på om vigslede kirkelig ansatte kan leve i homofilt parforhold. Det vil dermed være det enkelte tilsettingsorgan som avgjør om det vil tilsette søkere som lever i homofilt parforhold. Det er etter gjeldende lovgiving ingen instans som skal godkjenne eller kontrollere menighetsrådets/fellesrådets myndighet i tilsettingssaker. Med det fokuset tjenestebrevet nå har fått med kirkemøtesaken, finner KA det nødvendig å presisere at vigsling vil være en forutsetning, men at tjenestebrev ikke er nødvendig for at det er en fullt ut gyldig tilsetting, som også vil være bindende overfor den tilsatte. KA mener at Tjenesteordningene for diakoner/kateketer/kantorer § 5 må forstås i dette perspektivet.

Forskjellsbehandling av søkere forutsetter i hht. aml § 13-3 henvisning til tilsettingsorganets teologiske syn i tillegg til Den norske kirkes syn, slik det har fremkommet under Lærenemndas, Bispemøtes og Kirkemøtes behandling av saken.

Ut over denne presiseringen, vil fram-gangsmåten ved tilsettinger slik det er gjort rede for i KAs rundskriv nr 8/2004 fortsatt være gjeldende rådgiving.


KA vil avslutningsvis minne om at aml § 13-3 representerer et unntak fra hovedregelen, som er et alminnelig forbud mot diskriminering, og som er gjort gjeldende innenfor arbeidslivet for øvrig. Dersom et kirkelig organ velger å bruke adgangen i arbeidsmiljøloven til å forskjellsbehandle søkere, må det tas høyde for at det kan være i enkelte søkeres og deres organisasjoners interesse å få prøvd lovligheten av tilsettingsorganets vedtak i rettsapparatet. Dette bør tilsettingsorganene ta i betraktning når de fastsetter sine rutiner, slik at de vilkårene som loven oppstiller for å kunne påberope seg aml § 13-3 kan dokumenteres å være oppfylt. KA vil gjøre oppmerksom på at det etter kirkemøtevedtaket kan knytte seg noe usikkerhet til det endelige utfallet av en eventuell rettslig prøving av et tilsettingsvedtak hvor det er lagt vekt på homofil samlivsform.

KA vil også opplyse om at det nylig foreligger en offentlig utredning om «Kvinner og homofile i trossamfunn», NOU 2008:1, se

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/NOU-er/2008/NOU-2008-1.html?id=496347>

Videre behandling av utredningens forslag til endringer i aml § 13-3 kan få betydning for den aktuelle saken.




Frank Grimstad
Adm.dir.