

SAMMENDRAG

Kirkeloven (lov om Den norske kirke av 7. juni 1996 nr. 31) hjemler i dag kirkelig fellesråd som felles organ for soknene i kommunen. Kirkeloven vil fra 1.1.2021 bli erstattet av lov om tros- og livssynssamfunn av 24. april 2020 nr. 31 (trossamfunnsloven). I den nye loven § 12 andre ledd framgår det at «*Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og om valg til disse organene*». Dette innebærer at det fra 1.1.2021, vil være Kirkemøtet som har ansvaret for organiseringen av Den norske kirkes virksomhet. Loven viderefører både Den norske kirke og soknene som egne rettssubjekter, og det framgår av lovens § 12 tredje ledd at Kirkemøtet ikke kan treffe vedtak eller gi instruks i enkeltsaker som soknets organer skal avgjøre.

Den nye loven fastslår i § 11 siste ledd at Kirkemøtet kan fastsette at ett eller flere organer skal ivareta oppgaver for flere sokn, uten at det gis nærmere regler om hvilket «nivå» et slikt organ skal være på. Kirkerådet har, etter oppdrag fra Kirkemøtet, utarbeidet et utredningsmandat som skal gi grunnlag for å treffe beslutning om fremtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke og gjøre andre tilpasninger og endringer i kirkeordningen (Kirkeordning for Den norske kirke» vedtatt på Kirkemøtet i 2019)¹.

Det følger av mandatet at Kirkerådet særlig ønsker utredet mulige løsninger knyttet til et felles kirkelig organ på prostnivå, der fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirken. Arbeidsgruppe 1, under hovedutvalget for kirkelig organisering, har utredet spørsmålet om arbeidsgiverorganisering for et nytt organisatorisk mellomnivå i Den norske kirke. Arbeidsgruppen har arbeidet på mandat besluttet av hovedutvalget, og vært i virke fra 1. januar 2020 til 30. september s.å. Foreliggende rapport utgjør arbeidsgruppens leveranse til hovedutvalget.

For å kunne opptre som arbeidsgiver, må det felles kirkelige organet på prostnivå oppfylle visse arbeidsrettslige krav. Videre må det etableres en ledelsesstruktur for ivaretagelse av arbeidsgiveransvarets forpliktelser. Dette har vært utredningstema for arbeidsgruppe 1.

For å kunne foreslå ulike modeller for felles plassering av arbeidsgiveransvar, har arbeidsgruppen måttet ta utgangspunkt i de alminnelige arbeidsrettslige kravene som foreligger for å kunne opptre som arbeidsgiver, og rammebetingelsene i den nye trossamfunnsloven. Videre har det vært nødvendig å beskrive ulike modeller noe mer i detalj for å kunne vurdere dem. Arbeidsgruppen har forsøkt å ikke gå for langt i slike helhetlige beskrivelser, men for å kunne levere på mandatet, har arbeidsgruppen måttet gjøre noen vurderinger som ligger nært opp til hovedutvalgets eget mandat. Dette har gitt et omfang og en kompleksitet i delutredningen som har vært svært arbeidskrevende, og som har gjort at arbeidsgruppen ikke har kommet helt i mål på alle problemstillinger. Det gjelder bl.a løsninger og konsekvenser for menighetsrådets egne ansatte, arbeidsgiveransvar for spesialprester mv. Videre krever flere av utredningstemaene en langt mer omfattende

¹ Kirkeordning som ble fastsatt av Kirkemøtet i 2019, skal avløse kirkeloven fra det tidspunkt ny lov om tros- og livssynssamfunn trer i kraft, mht. de bestemmelsene i kirkeloven om beskriver kirkens organisasjon og ordninger.

vurdering av dagens situasjon før man kan gå videre med analyse og anbefaling. Dette gjelder bl.a. spørsmålene om arbeidsplassledelse. Det har ikke vært tilstrekkelig tid til å gjøre slike analyser.

Arbeidsgruppen gir innledningsvis i rapporten en beskrivelse av dagens oppgavefordeling på lokalt nivå i kirken og dagens arbeidsgiverorganisering (pkt 3.2 flg). Arbeidsgruppen gir deretter en beskrivelse av hva et arbeidsforhold er og hva som ligger i arbeidsgiveransvaret (pkt 4.2), herunder en beskrivelse av visse grunnleggende rettslige forutsetninger som må være på plass for å kunne opptre som arbeidsgiver (pkt 4.3). I punkt 4.5 og 4.6 gis deretter en gjennomgang av forholdet mellom Kirkemøtets organiseringskompetanse og arbeidsrettens krav til arbeidsgiverorganisering og arbeidsgivers styringsrett.

Arbeidsgruppene har utarbeidet tre alternative modellskisser for arbeidsgiverorganisering (kap 7) og vist faktiske og rettslige spørsmål som reises i modellskissene. Modellskissene med tilpasninger er utarbeidet uten fullstendig innsikt i de delutredningene som utarbeides i de tre andre arbeidsgruppene og de utredningsoppgaver som hovedutvalget selv har ansvar for. Modellskissene som presenteres her, er derfor å se på som **utgangspunkt/skisser for videre utvikling** av en samlet modell i regi av hovedutvalget. Hensikten med modellskissene er å vise hvordan ulik organisering på et mellomnivå vil kunne utnytte det handlingsrommet som er gitt i trossamfunnsloven, men samtidig være i tråd med den alminnelige arbeidsretten. Under hver modellskisse beskriver vi bl.a. konsekvenser for de ansatte, herunder konsekvenser ifm. virksomhetsoverdragelser og tilsetningsordninger. Tiden har ikke vært tilstrekkelig til at alle de tre modellene har blitt utredet fullt ut.

De tre modellskissene vi har «utforsket» er:

1. En ordning der det etableres et fellesorgan for soknene på prostinivå, men som også blir arbeidsgiver for menighetsprestene.
2. En ordning der Rettssubjektet Den norske kirke (heretter kalt RDNK) er arbeidsgiver også for de som jobber lokalt, og som i dag har hhv. RDNK og fellesrådene som arbeidsgiver.
3. En løsning der et evt prostifellesråd er felles arbeidsgiverorgan på vegne av både soknene og RDNK.

I og med at modellskissene som beskrives i denne utredningen må vurderes i lys av de øvrige delutredningene og hovedutvalgets eget utredningsarbeid, vil ikke arbeidsgruppen anbefale modellskisse, men vil gjennom denne delutredningen peke på forhold som vi mener er særlig å viktig å ta hensyn til ved fastsettelse av en endelig modellskisse. Det er imidlertid ikke til å unnslå at arbeidsgruppens medlemmer har ulikt syn på hvilken modellskisse som er best egnet til å nå målsettingene for arbeidet slik de er uttrykt i KR-sak 59/19.

Arbeidsgruppen har også sett på spørsmålet om daglig ledelse av prostifellesrådet (kap 8); både hva daglig ledelse er, og hvilke modellskisser som kan være aktuelle. Arbeidsgruppen anbefaler at prostifellesrådene i en ny kirkelig organisering skal ha enhetlig daglig ledelse, dvs. én daglig leder med ansvaret for den samlede virksomheten i prostifellesrådet. Dette vil måtte gjenspeiles i de krav som stilles til den daglige lederen av rådet. Selv om det ideelt sett hadde vært ønskelig å få finne én lederprofil som kunne tilpasses alle typer prostifellesråd, mener arbeidsgruppen at det ansettende prostifellesrådet bør ha en valgfrihet mht. å definere hvilke kompetansekrav de ønsker å stille til en daglig leder. Arbeidsgruppen mener imidlertid at det bør utformes noen krav til virksomhetens daglige ledelse som skal være felles for alle prostifellesrådene. Disse gjennomgås i punkt 8.8. - Spørsmålet om innretningen på den daglige ledelsen vil for øvrig ha nær sammenheng både med hva slags ansvar og

myndighet menighetsrådene vil inneha, men også med hvilket ledelses- og tilsynsansvar biskopen skal ha, og hvilke virkemidler som skal knyttes til dette ansvaret.

Når det gjelder arbeidsplassledelse på det enkelte menighetskontor, beskriver arbeidsgruppen (kapittel 9) ulike ordninger som er benyttet i dagens organisasjon. Arbeidsgruppen mener at det enkelte prostifellesråd må kunne organisere virksomheten tilpasset lokale forhold, og vedta et delegasjonsreglement tilpasset sin virksomhet. Arbeidsgruppen mener at et felles arbeidsgiverorgan på prostinivå vil legge et vesentlig bedre grunnlag enn dagens organisering når det kommer til å skape gode ordninger på den lokale arbeidsplass. Arbeidsgruppen vil samtidig understreke at det er ønskelig å gjøre en langt bredere gjennomgang av de erfaringer som er gjort med ulike typer organisering av arbeidsplassledelse enn det som foreligger i dag. En slik evaluering bør være gjennomført før man konkluderer på om det skal utformes noen felles krav for organisering av slik daglig ledelse, eller om det er hensyn som spesielt skal vektlegges ved valg av organisering.

Arbeidsgruppen har også vurdert ordningene for medbestemmelse (kap 10), med særlig vekt på grensedragnings mellom hva som kan eller bør fastsettes av Kirkemøtet, og hva som tilhører forhandlinger mellom arbeidslivets parter i tariffavtale. I og med at det ikke foreligger en kjent evaluering av ordningen med partssammensatt utvalg, har arbeidsgruppen kommet til at det er vanskelig å gi klare råd i spørsmålet om partssammensatt utvalg bør videreføres som en permanent ordning i tilknytning til prostifellesrådene. Stabilitet rundt eksisterende samarbeidsordninger vil være særlig viktig i en omstillingsfase. Arbeidsgruppen vil derfor foreslå at ordningen med partssammensatt utvalg videreføres inntil videre. På sikt bør ordningen evalueres for å se om den bør videreføres i nåværende form, eller erstattes av andre formaliserte møtepunkter mellom arbeidslivets parter.

Arbeidsgruppen har i forbindelse med utredningsarbeidet sett på den historiske utviklingen av hvordan arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke har vært ivaretatt. En oppsummering av denne er inntatt som vedlegg I til denne rapporten. Gruppen har videre foretatt en gjennomgang av tidligere utredninger av felles arbeidsgiveransvar og deres løsningsforslag for ny kirkelig organisering. En oppsummering inngår som vedlegg II til denne rapporten.