

## NOTAT

Advokat: Steffen Brandstad  
Klient: Human-Etisk Forbund  
Dato: 6. - 9. desember 2018  
Vedr.: TILSETTING AV «KOMMUNEPREST» I KONGSBERG  
KOMMUNE

---

### 1. Innledning.

Det vises til hyggelig kontakt vedrørende denne saken.

Sakens bakgrunn er at et flertall i Kongsberg bestående av partiene Sp, MDG, Frp, Rødt, KrF og Kongsberglista er enige om å opprette en ny stilling som såkalt kommuneprest.

Flertallspartiene vil, etter det opplyste, at kommunepresten skal samarbeide med helsestasjonene og omsorgsinstitusjonene i kommunen. En spesiell oppgave vil bli samtaler ved pasienter ved palliativ avdeling. I tillegg skal kommunepresten drive med etisk, kulturell og religiøs veiledning og kanskje inngå i kommunens klinisk-etiske komite. Ifølge vedtaket skal presten arbeide på tvers av de normale ansvars grensene i kommunen og være et tilskudd til arbeidet innen psykisk helse, ikke minst overfor utsatt ungdom. Det er presisert at kommunepresten skal være en ressurs for alle i Kongsberg-samfunnet, fra de unge til folk på eldreinstitusjoner.

Problemstillingen som skal vurderes er om Kongsberg kommunes planer, som nevnt ovenfor, er akseptable innenfor det gjeldende lovverket. Som det vil fremkomme nedenfor blir dette etter min oppfatning et spørsmål om det er akseptabelt å innskrenke denne type stilling til kun å omfatte prester.

Jeg vil i det følgende gå noe inn på begrepet *prest*, samt presentere det regelverket som saken

bør vurderes opp i mot, og deretter vurdere denne konkrete saken i henhold til dette regelverket.

## 2. Begrepet *kommuneprest*

Så langt jeg kan se vil stillingen «*kommuneprest*» være en nyskaping, i hvert fall i moderne tid. Det er således av interesse å vurdere hva som ligger i begrepet *prest*.

Den nasjonale nettportalen for informasjon om utdanning og yrke har følgende definisjon:

«*Prest er tittelen på en person som leder de kirkelige ritualer og handlinger i en kirke. I Norge jobber de fleste prester i Den norske kirke*», se

<https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/prest>. Av samme nettsted fremkommer det om kravene for å bli prest: «*For å bli prest må du ta embetseksamen i teologi, en såkalt cand. theol-grad og praktisk teologisk seminar. Dette er en utdanning som tar seks år og som til sammen gir 360 studiepoeng. Det er også mulig å bli prest ved å ta en master i teologi kombinert med ettårig praktisk-kirkelig utdanning.*»

Etter dette må det antas at planen til flertallet i Kongsberg kommunestyre er å ansette en person med embetseksamen eller master i teologi, med tillegg av den nødvendige praktiske utdanningen.

For ordens skyld nevnes at ordet *prest* kan tolkes videre, se f.eks. <https://snl.no/prest>. «*en religiøs spesialist som på vegne av et samfunn eller en menighet utfører kultiske handlinger, spesielt offerhandlinger, men også orakel- og helbredelsesfunksjoner*». Men det er svært tvilsomt at flertallsgrupperingen i Kongsberg kommune har hatt en slik utvidet definisjon i tankene. Uansett vil ikke dette endre vurderingene som kommer nedenfor under pkt. 4.

## 3. Regelverket

Tros- og livssynsfriheten gir alle mennesker frihet til å utøve sin tro, alene eller sammen med andre, offentlig som privat. Den omfatter også retten til fritt å konvertere, utfordre andres tro eller til ikke å ha noen religion eller tro. Tros- og livssynsfriheten henger nært sammen med

ytringsfrihet, retten til privatliv og forsamlings- og foreningsfrihet. Tros- og livssynsfriheten, og forbud mot å usaklig diskriminere på grunnlag av tro eller livssyn, er regulert i så vel Grunnloven som i menneskerettsloven. Som kjent inkorporerer sistnevnte lov Den europeiske

menneskerettighetskonvensjonen og flere FN-konvensjoner, herunder konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, i norsk rett.

Diskrimineringsforbudet er i tråd med dette knesatt i vår alminnelige lovgivning. Av særlig interesse her er likestillings- og diskrimineringsloven. Loven, som er ufravikelig, forbyr således diskriminering pga. bl.a. religion og livssyn, jf. § 6 som lyder.

#### **§ 6. Forbud mot å diskriminere**

*Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.*

*Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.*

*Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.*

*Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.*

Livssyn kan defineres som «det mennesker tror på om livet og verden, om det finnes en høyere makt eller ikke, hvilken etikk man bør leve etter osv.» For eksempel er ateister og agnostikere omfattet, jf. Prop. 81 L (2016–2017) pkt. 11.2.3.7 s. 84.

Som man ser av § 6 siste ledd er de kun i de tilfeller §§ 9, 10 eller 11 åpner for det at forskjellsbehandling er forbudt. Av de nevnte er det kun § 9 som er aktuell her:

#### **§ 9. Lovlig forskjellsbehandling**

*Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet i § 6 når den*

- a) har et saklig formål*
- b) er nødvendig for å oppnå formålet og*
- c) ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.*

*I arbeidsforhold og ved valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere er direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn,*

*funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk bare tillatt hvis denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt.*

*Aldersgrenser som følger av lov eller forskrift, og fordelaktige priser på grunn av alder, er ikke i strid med forbudet i § 6.*

Det følger altså av § 9 annet ledd at forskjellsbehandling kun er lovlig dersom det har *avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt*. I Rettsdata Norsk lovkommentar er dette forklart slik:

*Med «avgjørende» menes at det må være et faktisk yrkeskrav, og at egenskapen må være avgjørende for å kunne utøve arbeidet, og vilkåret skal tolkes strengt, jf. [Prop. 81 pkt. 30](#) s. [315-316](#). Dette kan knyttes til arbeidsoppgavens art, slik som at kvinnelige skuespillere får arbeid med kvinnelig rollefigur. «Bluferdighetshensyn» kan også tilsi at arbeid som garderobevakt for damegarderoben utføres av en kvinne. Det kan også være funksjonskrav til stillingen som utelukker personer med funksjonsnedsettelse eller forskjellsbehandler ut fra etnisitet, for eksempel synskrav for piloter eller krav om gode ferdigheter i norsk. Det stilles krav om en konkret begrunnelse i hvert enkelt tilfelle.*

Endelig følger det av samme lovs §§ 29 og 30 at de ovennevnte reglene gjelder alle sider av arbeidsforholdet.

#### **§ 29. Diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold mv.**

*Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et arbeidsforhold. Dette omfatter blant annet*

- a) utlysning av stilling,*
- b) ansettelse, omplassering og forfremmelse,*
- c) opplæring og kompetanseutvikling,*
- d) lønns- og arbeidsvilkår og*
- e) opphør.*

*Første ledd gjelder tilsvarende for arbeidsgiveres valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.*

#### **§ 30. Forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser**

*Arbeidsgivere må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om en søkers*

- a) graviditet, adopsjon eller planer om å få barn*
- b) religion eller livssyn*
- c) etnisitet*
- d) funksjonsnedsettelse*
- e) seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.*

*Innhenting av opplysninger om etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform er likevel tillatt hvis opplysningene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket.*

*Innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn er tillatt hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i utlysningen av stillingen.*

§ 30 siste ledd gjelder kun tros- og livssynssamfunn samt virksomheter med et religiøst eller livssynsmessig formål, og betyr at bare ansettelser, oppsigelser osv. av personell i tilknytning

til trossamfunnets eller virksomhetens religiøse eller livssynsmessige aktiviteter vil kunne unntas fra diskrimineringsforbudet. For kirkelig tilsatte og ombud og lærere ved teologisk fakultet er et slikt krav dessuten nedfelt i lov, jf. kirkeloven § 29, som krever medlemskap i Den norske kirke.

#### 4. Vurdering av saken

Spørsmålet etter dette blir om Kongsberg kommune innenfor det gjeldende lovverket kan opprette en stilling som kommuneprest.

Det er åpenbart at kommunen ikke er en virksomhet med et bestemt religiøst formål. Tvert i mot skal kommunen pr. definisjon være livssynsnøytral i sin virksomhet. På generell basis kan altså ikke kommunen stille krav om at ansatte o.l. skal ha et bestemt livssyn.

I forlengelsen av dette må det altså spørres om det er av avgjørende betydning at det er en prest som innehar denne stillingen, eller om det vil være ulovlig diskriminering å kreve at søkeren har slik bakgrunn.

Det er naturlig å ta utgangspunkt i hvordan stillingen er presentert, se ovenfor under pkt. 1 hvor det fremkommer at den som bekler stillingen: *skal samarbeide med helsestasjonene og omsorgsinstitusjonene i kommunen. En spesiell oppgave vil bli samtaler ved pasienter ved palliativ avdeling. I tillegg skal kommunepresten drive med etisk, kulturell og religiøs veiledning og kanskje inngå i kommunens klinisk-etiske komite. Ifølge vedtaket skal presten arbeide på tvers av de normale ansvarsgrensene i kommunen og være et tilskudd til arbeidet innen psykisk helse, ikke minst overfor utsatt ungdom. Det er presisert at kommunepresten*

*skal være en ressurs for alle i Kongsberg-samfunnet, fra de unge til folk på eldreinstitusjoner.*

Etter min oppfatning gir det ovennevnte ingen saklig begrunnelse for at det må være en prest som innehar denne stillingen. Intet i den nevnte begrunnelsen synes å kreve at den som ansettes har presteutdannelse. Jeg kan derfor ikke se at det på noe plan er godtgjort av kommunen at de snevre unntaksreglene i loven er innfridd. Mange andre utdannelser og yrkesbakgrunner kan også være passende til en slik stilling, f.eks. psykolog, psykiatrisk sykepleier, helsesøster eller helsebror. Når målgruppen skal være alle innbyggerne i

kommunen må det faktisk antas at de sistnevnte alternativene vil være mer i tråd med dette formålet enn en prest som tross alt i navnet henvender seg primært til de som er kristne.

Jeg kan heller ikke se at en slik stilling avhjelper noen særlig mangel i Kongsberg kommune. Den norske kirke og andre livssynssamfunn er allerede til stede i kommunen med sine representanter. Herunder legges det til grunn at f.eks. beboere på institusjoner og pasienter på sykehus allerede får dekket sitt krav på livssynstjenester.

Etter min mening fremstår det etter dette som temmelig klart at det ikke har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket i denne aktuelle stillingen at vedkommende har presteutdannelse. Følgelig vil det å kreve at den som skal ansettes har akkurat denne utdannelsen og livssynet klart diskriminere andre aktuelle søkere. Dermed vil dette være ulovlig i forhold til det gjeldende regelverket. Det legges til at jeg, på bakgrunn av de fremlagte opplysninger, ikke synes saken er særlig tvilsom.

Dersom jeg har forstått det riktig har det blitt hevdet fra kommunens side at siden beslutningen har skjedd gjennom normale demokratiske prosesser i kommunen er dette greit. Det er i tilfelle en feilslutning. En kommune kan selvsagt ikke sette seg over internasjonalt og nasjonalt regelverk, uansett hvordan vedtakene besluttes.

Med vennlig hilsen

Steffen Brandstad  
E-post: [brandstad@bkaas.no](mailto:brandstad@bkaas.no)