

Vår ref.
08/1023-29-MBA

Deres ref.

Dato:
14.07.2009

OMGJØRING AV UTTALELSE I SAK OM RENHOLDER I KIRKE

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 9. juni 2009 på ombudets uttalelse av 18.mai 2009.

A klager på ombudets konklusjon om at B kirke ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion.

Det er lagt frem nye opplysninger i saken om at B kirke er en egen forening og ikke formelt er en del av Den norske kirke. I brev av 22.mai 2009 skriver prest i B kirke, C at B kirke ikke er forpliktet til å følge Den norske kirkes reglement om krav om medlemskap i Den norske kirke for tilsatte i kirken.

Likestillings- og diskrimineringsombudet omgjør tidligere uttalelse og konkluderer med at B kirke har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion i diskrimineringsloven § 4 (1) Ombudet fastholder sin konklusjon om at B kirke har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av språk. For denne vurderingen vises det til tidligere uttalelse.

Uttalelsen kan bringes inn for Likestillings-og diskrimineringsnemnda for vurdering innen tre uker fra mottakelsen av dette brevet, se vedlagt orientering.

Sakens bakgrunn

B kirke lyste ut et vikariat som renholder i Bygdeposten den 21. juni 2008. Av annonsen følger det at søkere må identifisere seg med kirkens verdigrunnlag og beherske norsk.

A mente B kirke diskriminerte på grunnlag av religion og språk gjennom stillingsannonsen. A viste blant annet til at det ikke er saklig og nødvendig å være kristen for en stilling som renholder i Kirken.

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderte i uttalelse av 18. mai 2009 med at stillingsannonsen ikke var utformet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion. Ombudet konkluderte derimot med at B kirke, slik annonsen var formulert, handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av språk, jf diskrimineringslovens § 4.

Ombudet mente at søkere uten tilknytning til Den norske kirke ikke ble stilt dårligere gjennom stillingsannonsen. Ombudet viste til at det B kirke ønsket å formidle gjennom annonsen var at søkere måtte ha respekt og forståelse for det som foregår i en kirke. Ombudet forutsatte at B kirke formelt var en del av Den norske kirke, men hadde tatt i bruk dispensasjonsadgangen i kirkeloven § 29 (2) da stillingsannonsen ble utformet.

Det avgjørende for ombudets vurdering var at en kirke underlagt Den norske kirke kan kreve medlemskap i kirken for alle sine ansatte, jf kirkeloven § 29. Ombudet mente at det da måtte være rom for å kreve det mindre, at søkere skal ha respekt og forståelse for det som skjer i en kirke.

A påklaget uttalelsen 9. juni 2009, blant annet under henvisning til at B kirke er en egen forening, og ikke omfattes av kirkeloven § 29. A hevdet videre at annonsen må vurderes etter selve utlysningsteksten, og ikke etter hva kirken egentlig mente å uttrykke gjennom annonsen.

Diskrimineringsloven

Diskrimineringsloven § 4 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet religion.

Med direkte diskriminering menes handlinger som har til formål eller virkning at personer blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville ha blitt i en tilsvarende situasjon, jf diskrimineringsloven § 4 annet ledd.

Diskrimineringsloven § 3 bestemmer at ”forbudet mot diskriminering på grunn av religion og livssyn ikke gjelder for handlinger og aktiviteter i regi av tros- og livssynsamfunn og virksomheter med et religiøst eller livssynsmessig formål, dersom handlingene eller aktivitetene er av betydning for gjennomføringen av samfunnets eller virksomhetens religiøse eller livssynsmessige formål...” Unntaket gjelder imidlertid ikke på arbeidslivets område.

Diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd oppstiller et generelt unntak fra forbudet mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet religion. Unntaket gjelder også på arbeidslivets område. Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende er ikke diskriminering, jf diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd. Mange av de samme momentene i det spesielle unntaket vil være aktuelle ved vurderingen av om et trossamfunn har lovlig grunn til å legge vekt på religion og livssyn ved tilsetting.

Kirkeloven

Det følger av lov om den norske kirke (kirkeloven) § 29 at kirkelige tilsatte skal være medlem av Den norske kirke. Forarbeidene til diskrimineringsloven forutsetter at diskrimineringsloven ikke endrer innholdet i denne bestemmelsen, jf Ot.prp.nr. 33 (2004-2005) s. 102.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Lovlig forskjellsbehandling på grunn av religion?

På bakgrunn av at B kirke ikke formelt er en del av Den norske kirke mener ombudet at kirkeloven § 29 ikke gjør seg gjeldende. Forholdet vurderes da utelukkende etter diskrimineringsloven.

Spørsmålet er om det strider mot diskrimineringsloven § 4 å kreve at en søker til stilling som renholder må *identifisere seg med kirkens verdigrunnlag*.

Den første vurderingen for ombudet er om formuleringen i stillingsannonsen fører til at søkere med en annen religiøs tilknytning enn til Den norske kirke stilles dårligere på grunn av religion.

Ombudet mener annonsen gjennom dens formulering gir inntrykk av at det kreves at en har en kristen tro for å bli ansett som kvalifisert for jobben som renholder. Dette vil kunne medføre at ellers kvalifiserte søkere med en annen religiøs tilknytning enn til kristendommen vil vegre seg for å søke på stillingen.

Formålet med diskrimineringsforbudet ved utlysning av stillinger er at en skal kunne søke på stillinger uavhengig av for eksempel ens religiøse tilknytning. Stillingsannonser som ikke diskriminerer er en forutsetning for et arbeidsmarked åpent for alle. Det er derfor viktig å utforme ikke diskriminerende stillingsannonser, slik at flere søker på stillingene, og gis en reell mulighet til å få plass i arbeidslivet.

Ombudet finner derfor at B kirke stiller søkere dårligere ved at det i stillingsannonsen kreves at søkere identifiserer seg med den kristne tro.

Spørsmålet blir deretter om unntaksadgangen i § 4 fjerde ledd kommer til anvendelse, det vil si om forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål og ikke virker uforholdsmessig inngripende.

Det følger av forarbeidene til diskrimineringsloven at denne vurderingen vil være konkret.

Et vurderingstema vil være om formålet er av en slik art at prinsippet om ikke diskriminering bør vike. jf Ot.prp. nr 33 (2004-2005) s. 101.

Videre følger det at det ikke vil være saklig å forskjellsbehandle på grunn av religion ved ansettelse av vaktmester eller renholder i et trossamfunn, med mindre funksjonene kan sies å være av betydning for gjennomføringen av trossamfunnets religiøse formål, jf Ot.prp. nr 33 s. 102.

B kirke har vist til at det de egentlig ønsket å formidle gjennom kravet i stillingsannonsen er at søkere må ha evne til å vise forståelse og respekt for det som til enhver tid foregår i en kirke. Ombudet mener at dette er noe en kirke bør kunne kreve av sine ansatte. Dette er likevel noe annet enn å kreve at søkere skal identifisere seg med den kristne tro.

Ombudet mener videre det ikke er nødvendig for å oppnå et saklig formål å kreve at en renholder skal identifisere seg med den kristne tro. De funksjonene en stilling som renholder innebærer vil ikke ha betydning for gjennomføringen av trossamfunnets religiøse formål.

Når det gjelder uforholdsmessighetsvurderingen vil en måtte foreta en interesseavveining hvor en tar hensyn til begge parter interesser. Den virkning og konsekvenser forskjellsbehandlingen fører med seg i form av begrensede rettigheter for arbeidssøkere må vurderes mot betydningen av at et trossamfunn får praktisere sin religion i fellesskap.

Ombudet mener det vil være uforholdsmessig å kreve at en renholder i en kirke skal identifisere seg med den kristne tro.

Konsekvensen av en slik stillingsannonse kan være at søkere vil la være å søke på jobben grunnet sitt religiøse ståsted. Dette vil kunne virke inngripende for den det gjelder. Dette gjelder både økonomisk og for muligheten til å få annet arbeid senere. Samtidig er ikke en stilling som renholder viktig for religionsutøvelsen i et trossamfunn på samme måte som forstandere og prester. Hensynet til trosfriheten vil dermed ikke veie tungt når det gjelder en stilling som renholder.

Etter en ny vurdering, kommer derfor ombudet til at det foreligger ulovlig forskjellsbehandling på grunn av religion.

Ombudet finner at B kirke har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av religion og språk, jf diskrimineringsloven § 4 ved å kreve at søkere til stilling som renholder skal identifisere seg med kirkens verdigrunnlag og beherske norsk.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
Likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg:	Orientering om klageadgangen
Saksbehandler:	Marte Bauge
Kopi:	A