

# Varsling om kritikkverdige forhold i rettssubjektet Den norske kirke

---

Varslingsrutiner for de som er ansatt i rettssubjektet Den norske kirke.

Behandlet i Arbeidsmiljøutvalget 24.11.2017, sak 32/2017

## 1. Varsling

I Den norske kirke ønsker vi å ha et godt arbeidsmiljø der det der det legges til rette for varsling. Åpenhet på arbeidsplassen viser en sunn bedriftskultur som både virksomheten og de ansatte er tjent med.

Varsling handler om arbeidstakernes rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Varslingsretten din er nedfelt i arbeidsmiljøloven § 2- A-1:

1. *Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.*
2. *Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.*
3. *Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.*

Samtidig som arbeidstakerne gjennom denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven er gitt en rett til å varsle, framgår det av arbeidsmiljøloven § 2 A-3 at arbeidsgiver har en plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling i samsvar med § 2-A-1. Dokumentet du nå leser er en del av disse rutinene, sammen med kortversjonen «Rutiner for intern varsling».

## 2. Hva kan du varsle om?

Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 sier at man kan varsle om «kritikkverdige forhold i virksomheten».

Kritikkverdige forhold omfatter blant annet brudd på lover, forskrifter, virksomhetsinterne retningslinjer eller etiske normer.

Eksempler på kritikkverdige forhold det kan varsles om er: straffbare forhold, brudd på rettslige forpliktelser, brudd på virksomhetens interne retningslinjer, uforsvarlig saksbehandling eller tjenesteutøvelse, mobbing, trakassering, utilbørlig opptreden eller annen uetisk eller kritikkverdig atferd. Listen er ikke uttømmende.

## 3. Hvordan kan arbeidstakere varsle om kritikkverdige forhold?

Det stilles ikke bestemte krav til hvordan det skal varsles. Det eneste loven krever er at varslingen skjer på en forsvarlig måte (se nedenfor pkt. 5). I noen tilfeller kan det være et alternativ å melde saken som et HMS-avvik

Det bør varsles skriftlig. Det er et eget skjema som kan brukes ved varsling, og man kan bruke e-post eller brev (slikt varsel bør inneholde ordet «varsling» i emnefelt eller overskrift).

Det kan varsles muntlig per telefon eller ved direkte kontakt med leder, dennes overordnede, verneombud eller tillitsvalgt. Verneombud og tillitsvalgt bringer varselet videre til rett nivå i virksomheten. For rett saksbehandling må varselet på et tidspunkt skriftliggjøres.

Det kan varsles anonymt, men åpenhet er ønskelig og vil bedre saksbehandlingen. Varmlerens identitet skal, r behandles fortrolig av alle involverte parter.

Anonyme anklager mot ansatte vil sjeldent kunne føre til at forhold rettes. Det vil ofte være nødvendig at den som mottar varslingen vet hvem som har varslet slik at nærmere informasjon kan innhentes ved behov. For å kunne følge opp saken vil arbeidsgiver i de fleste saker trenge å vite hvem som varsler. Vernet mot gjengjeldelse skal redusere behovet for å varsle anonymt (se nedenfor pkt. 6).

## 4. Varslingskanaler

### De ordinære kanalene for varsling

Kritikkverdige forhold som bør undersøkes nærmere eller som nødvendiggjør tiltak, varsles til nærmeste leder.

Gjelder varslingen egen leder eller leder ikke gjør noe med forholdet, kan det varsles forbi leder til dennes overordnede.

Dersom varsling i linjen vurderes som utilstrekkelig, eller arbeidstaker ikke ønsker å ta opp forholdene på egen arbeidsplass, kan det varsles til tillitsvalgte eller verneombud. Disse må imidlertid bringe varsløt videre til arbeidsgiver.

De ordinære kanalene for varsling er således:

- Ledelsen i linjen (nærmeste leder)
- Tillitsvalgte
- Verneombud

For ansatte i rettssubjektet Den norske kirke gjelder følgende ledelseslinje:

### Arbeidstaker i presteetjenesten

Arbeidstaker

Prost

Biskop/stiftsdirektør

Kirkerådets direktør (Preses<sup>1</sup>)

### Arbeidstaker på bispedømmekontorene

Arbeidstaker

Avdelingsleder

Stiftsdirektør

Kirkerådets direktør

### Arbeidstaker i Kirkerådets sekretariat

Arbeidstaker

Seksjonsleder

Avdelingsleder

Kirkerådets direktør

## **Arbeidstaker ved Kirkelig Utdanningscenter i nord**

Arbeidstaker

Rektor

Kirkerådets direktør

### **De særskilte kanalene for varsling**

Arbeidstaker har alltid anledning til å varsle tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter, f.eks. Arbeidstilsynet og politiet

For de tilfeller der det avdekkes grove kritikkverdige forhold innen økonomiforvaltningen som ikke tas alvorlig av den øverste administrative ledelsen eller som utføres av denne, vil kontrollutvalget for Den norske kirke være en instans å varsle.

De særskilte kanaler for varsling er således:

- Kontrollutvalget for Den norske kirke
- Internrevisor for rettssubjektet Den norske kirke
- Særskilte tilsynsmyndigheter (f.eks. Arbeidstilsynet)
- Politiet

Du kan varsle til media i de tilfeller der intern varsling gjennom ordinære eller andre særskilte kanaler ikke virker eller ikke er hensiktsmessig. Varslingen skal uansett være forsvarlig (se pkt. 5).

Hvis hendelsen er straffbar, vil du kunne bli oppfordret til å politianmelde forholdet. Arbeidsgiver kan også på eget initiativ velge å politianmelde en sak.

## **5. Varslingen skal være forsvarlig**

Den enkelte arbeidstaker har en romslig margin for utøvelse av skjønn med hensyn til valg av fremgangsmåte ved varsling om kritikkverdige forhold. Men husk at fremgangsmåten ved varslingen alltid må være «forsvarlig» (arbeidsmiljøloven § 2 A-1 nr. 2). Det vil alltid være forsvarlig å varsle gjennom de ordinære kanaler for varsling (se pkt 4)

Et sentralt hensyn bak hovedregelen om at det først varsles internt er at arbeidsgiver skal få reelle muligheter til å gjøre seg kjent med forholdet, mulighet til å vurdere hvordan forholdet bør håndteres og anledning til å følge opp vurderingene.

Ved varsling om kritikkverdige forhold bør du stille deg følgende spørsmål:

- Har jeg grunnlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå frem?
- Hvem bør jeg si fra til?

Det er arbeidsgiver som ifølge arbeidsmiljøloven har bevisbyrden for å eventuelt påvise at varslingen ikke har skjedd forsvarlig. Lovens hensikt med å stille et krav om forsvarlighet er ikke å begrense retten til å si fra, men å stille krav til måten varslingen skjer på.

Se for øvrig pkt. 7 om forholdet til taushetsplikt.

## 6. Vern mot gjengjeldelse

Arbeidsmiljøloven gir i § 2 A-2 arbeidstaker et vern mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver i forbindelse med en varsling:

*Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2A-1 er forbudt.*

*Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2 A-1 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.*

Enhver negativ reaksjon fra arbeidsgiver mot en arbeidstaker som har varslet om kritikkverdige forhold skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Dette dreier seg om både om formelle reaksjoner og uformelle reaksjoner.

Eksempler på ulovlig gjengjeldelse kan være ulike former for mobbing/trakassering/utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, at arbeidstaker ikke får naturlig utvikling i lønns- og arbeidsvilkår, oppsigelse eller andre former for negative reaksjoner som har karakter av straff eller sanksjon (jf. aml § 2 A-2). Varslere som opplever negative sanksjoner anbefales straks å orientere tillitsvalgte eller ledelsesnivået over der sanksjonen skjer.

## 7. Er taushetsplikt til hinder for varsling?

### **Forvaltningsmessig taushetsplikt**

Ved varsling internt i virksomheten til overordnet eller instans som rutine for varsling ellers utpeker, vil ikke den generelle forvaltningsmessige taushetsplikten etter forvaltningsloven § 13 være en begrensning. Dette så lenge opplysningene formidles på en betryggende måte internt og uten at utenforstående eller andre som ikke er en del av saken får adgang til opplysningene.

### **Yrkesmessig taushetsplikt**

Ordinerte prester i Den norske kirke har yrkesmessig taushetsplikt om opplysninger som mottas i sjelesorgssamtaler, jf. straffeloven § 211.

Yrkesmessig taushetsplikt gjelder i forhold til alle, både internt i Den norske kirke og eksternt. Internt kan det vurderes om det er tjenlig å varsle med tilstrekkelig anonymisering av opplysningene slik at betroelser og konfidentforhold ikke røpes.

Det kan kun varsles om opplysninger mottatt i sjelesorgssamtaler dersom det foreligger samtykke fra den som har gitt opplysningen. I tillegg kan det varsles for å forhindre at uskyldige blir dømt for straffbare handlinger (straffeloven § 226), avverge visse straffbare handlinger (straffeloven § 196) og i kraft av nødrett (straffeloven § 17).

### **Avvergeplikt for alvorlige forbrytelser**

Avvergeplikten er regulert gjennom Straffelovens § 196 og pålegger alle borgere å avverge en rekke alvorlige forbrytelser. Det gjelder bl.a. grov vold og seksuelt misbruk. Avvergeplikten gjelder «uten hensyn til taushetsplikt», og setter dermed all slags taushetsplikt til side. Det er likevel et begrenset rom for skjønnsutøvelse, i § 196 heter det at man skal avverge «gjennom anmeldelse eller på annen måte.» Det er altså en plikt til å avverge, men man har selv mulighet til å vurdere hvordan dette best gjøres.

Avvergeplikten er ikke oppfylt før forbrytelsen virkelig er avverget.

## 8. Hva skjer etter varsling?

Varsler skal innen 14 dager motta en skriftlig bekreftelse på at varsel er mottatt fra den som er ansvarlig for å følge opp det forholdet det varsles om.

Den som mottar et varsel har en oppfølgingsplikt. Undersøkelser og hensiktsmessige tiltak skal gjennomføres uten ugrunnet opphold. Normalt gjelder tilsvarende saksbehandlingsregler som etter forvaltningsloven.

Når de forhold det er varslet om er undersøkt og behandlet, kan varsler forvente en tilbakemelding om dette fra arbeidsgiver. Dersom varselet viser seg å være grunnløst skal likevel varsler få en skriftlig forklaring og korrigerende opplysninger.

Ledelsen har ansvar for å ta vare på både varsleren og en som evt. er rammet av varslingen. Arbeidsmiljøutvalget blir orientert om varsel og oppfølging.