

# Varsling om kritikkverdige forhold i rettssubjektet Den norske kirke

---

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

Behandlet i Arbeidsmiljøutvalget 20.05.2020, sak 14/20

## 1. Varsling

Ansatte og innleide oppfordres til å varsle dersom en oppdager kritikkverdige forhold i virksomheten. I Den norske kirke ønsker vi å ha et godt arbeidsmiljø der det legges til rette for varsling.

Varsling er å videreformidle opplysninger om kritikkverdige forhold til noen som kan sørge for at forholdene rettes opp. For de tilfeller at en ytring ikke regnes som et varsel i arbeidsmiljølovens forstand, regnes det som en klage som arbeidsgiver må vurdere på hensiktsmessig og forsvarlig måte.

Varsling bidrar til kvalitetssikring av virksomheten og oppmerksomhet omkring verdier og etisk atferd vi ønsker i Den norske kirke.

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. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære
  - fare for liv eller helse
  - fare for klima eller miljø
  - korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
  - myndighetsmisbruk
  - uforsvarlig arbeidsmiljø
  - brudd på personopplysningssikkerheten.
3. Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

Samtidig som arbeidstakerne gjennom denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven er gitt en rett til å varsle, framgår det av arbeidsmiljøloven § 2 A-6 at arbeidsgiver har en plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling. Dokumentet du nå leser er en del av disse rutinene, sammen med kortversjonen «Varslingsplakat – Enkle rutiner for varsling om kritikkverdige forhold i Den norske kirke (rettssubjektet)».

## 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.

Gjelder forholdet en ytring eller en klage om eget arbeidsforhold, regnes forholdet etter arbeidsmiljøloven som hovedregel ikke som et varsel. Unntaket er dersom forholdet likevel faller inn under lovens definisjon av varsel, jf. § 2 A-1 tredje ledd, som er sitert ovenfor under punkt 1. Anses ytringen ikke som et varsel i arbeidsmiljølovens forstand, anses ytringen som en klage som arbeidsgiver må vurdere på hensiktsmessig og forsvarlig måte.

### 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. Varserens identitet skal, 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 varselet 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 prestedtjenesten

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

### 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 (Live Marie Bjønness-Jacobsen, advokatfullmektig Deloitte Advokatfirma AS, tlf. 975 41 485 [libjonness-jacobsen@deloitte.no](mailto:libjonness-jacobsen@deloitte.no) )
- Internrevisor for rettssubjektet Den norske kirke (internrevisor Magne Pedersen, tlf. 464 30 917, [mp556@kirken.no](mailto:mp556@kirken.no) )
- Særskilte tilsynsmyndigheter (f.eks. Arbeidstilsynet - <https://www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/>)

---

<sup>1</sup> Hvis varsling gjelder biskop, kan man også henvende seg til preses.

- Politiet (<https://www.politiet.no/finn-ditt-politi/>)

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. Det vil alltid være forsvarlig å varsle gjennom de ordinære kanaler for varsling (se pkt 4 ovenfor), jf. § 2 A-2 første ledd. Arbeidstaker kan også alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet, slik som Arbeidstilsynet og politiet, jf. § 2 A-2 andre ledd.

Ved å først varsle internt kan arbeidsgiver 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.

Etter § 2 A-2 tredje ledd kan arbeidstaker varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom:

- arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

Det er arbeidsgiver som ifølge arbeidsmiljøloven har bevisbyrden for å eventuelt påvise at varslingen ikke har skjedd forsvarlig. Lovens hensikt er ikke å begrense retten til å si fra, men å noen hensiktsmessige krav hvis man vurderer å varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig.

Se for øvrig pkt. 7 om forholdet til taushetsplikt.

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?

## 6. Vern mot gjengjeldelse

Arbeidsmiljøloven § 2 A-4 gir varsler et vern mot gjengjeldelse i forbindelse med en varsling:

1. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.
2. Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel
  - a. trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
  - b. advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering

c. suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.

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 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. Varslere som opplever negative sanksjoner anbefales straks å orientere tillitsvalgte eller ledelsesnivået over der sanksjonen skjer.

## 7. Er taushetsplikt til hinder for varslings?

### Forvaltningsmessig taushetsplikt

Ved varslings internt i virksomheten til overordnet eller instans som rutine for varslings 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 straffeloven § 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 visst begrenset rom for skjønnsutøvelse da det 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 varslings?

### Ved mottak av varsel

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, jf. § 2 A-3.

Arbeidsmiljøutvalget blir orientert om varsel og oppfølging.

### **Behandling og oppfølging av varsel**

Arbeidsgiver skal sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt jf. § 2 A-3. Hva som er tilstrekkelig av undersøkelser og eventuelle oppfølgende tiltak, må virksomheten vurdere konkret i det enkelte tilfelle.

Undersøkelser og hensiktsmessige tiltak skal gjennomføres uten ugrunnet opphold. Normalt gjelder tilsvarende saksbehandlingsregler som etter forvaltningsloven.

Ved oppfølging og undersøkelse av varsel skal arbeidsgiver være oppmerksom på:

- at saken følges opp på et riktig nivå så raskt som mulig,
- at habiliteten til den eller de som skal følge opp varselet er ivaretatt,
- at saken er tilstrekkelig belyst før konklusjoner trekkes, herunder at personer som det eventuelt er varslet om får kommet med sitt syn på de innmeldte forhold (kontradiksjon).

Ledelsen har ansvar for å ta vare på både varsleren og en som eventuelt er rammet av varslingen. Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse, jf. § 2 A-3.

### **Når varslet er undersøkt og behandlet**

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 tilbakemelding med korrigerende opplysninger.

## Oppdateringer av rutinedokumentet

Det er et mål å til enhver tid ha en informativ og oppdatert rutinebeskrivelse for varsling i virksomheten. På denne bakgrunn har arbeidsmiljøutvalget gitt sin tilslutning til at administrasjonen kan gjøre mindre justeringer i rutinen ved behov samt foreta oppdateringer av formalia etter hvert som det kommer endringer i regelverket om varsling.

## Mer informasjon finner du her

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/>

[Skjema for varsling](#)

[Varslingsplakat – enkle rutiner for varsling](#)