



# REGLER OM VARSLING FOR ANSATTE OG FRIVILLIGE I KIRKEN I AGDER OG TELEMAR

Utarbeidet med hjemmel i Aml § 3-6 av en gruppe nedsatt av kontaktmøtet for Agder og Telemark bispedømmekontor og Agder og Telemark kirkevergelag.

## 1. Hva er varsling?

- Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som en blir kjent med gjennom arbeidsforholdet, som ansatt eller frivillig.
- Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med:
  - lov
  - tydelig kommuniserte regler
  - allmenne etiske normer

Ovennevnte forhold kan bl.a. være forhold som utgjør fare for liv og helse, underslag, tyveri, rusmisbruk, dårlig arbeidsmiljø, farlige produkter, mobbing, trakassering og diskriminering.

NB! For saker vedrørende seksuelle overgrep, gjelder Beredskapsplan mot seksuelle overgrep i Agder og Telemark bispedømme.

## 2. Hvorfor er varsling ønskelig?

- Å gi virksomheten informasjon om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, gjør at virksomheten kan få ryddet opp i forholdet.
- Sikre at det ikke begås lovbrudd og ivareta et godt arbeidsmiljø
- Arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten så lenge det ikke er i strid med annen lov, for eksempel regler om taushetsplikt.

## 3. På hvilken måte kan det varsles

- Etter arbeidsmiljøloven skal en varsler velge en forsvarlig framgangsmåte ved varslingen, jfr. aml. § 2-4, 2. ledd.
  - Muntlig varsling kan skje pr. telefon eller direkte til nærmeste leder, leder høyere opp i linjen, tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg.
  - Skriftlig varsling kan enten skje pr. brev, telefaks eller epost til nærmeste leder, leder høyere opp i linjen, tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg.





- Det oppfordres til å varsle internt i linjen, til nærmeste leder eller leder høyere opp i linjen, dvs:
  - **For fellesrådsansatte:** kirkeverge/daglig leder, eller leder av fellesrådet/menighetsrådet
  - **For statsansatte prester:** prosten, eller biskopen
  - **For frivillige:** Daglig leder i menigheten
- Dersom varsling tjenestevei ikke anses som tilstrekkelig, eller av andre grunner ikke er ønskelig, kan en ansatt varsle internt via en tillitsvalgt, verneombud, bedriftshelsetjeneste, kollega eller arbeidsmiljøutvalget der dette finnes.
- Det er alltid lov å varsle tilsynsmyndigheter eller annen offentlig myndighet (for eksempel arbeidstilsynet, datatilsynet, politiet), jfr. aml § 2-4, men det er ønskelig at varsling først forsøkes internt.
- **Biskopen som varslingsinstans:**  
På de saksområder hvor biskopen kan gi bindende pålegg i kraft av sin tilsynsmyndighet, jfr. Tjenesteordning for biskop § 1, vil biskopen også kunne varsles om kritikkverdige forhold.
- Varsling kan gjøres anonymt, men det er ønskelig at du oppgir din identitet av hensyn til virksomhetens behov for å kunne undersøke saken grundigst mulig.

#### 4. Behandling av varselet

- Virksomhetens ledelse må foreta en konkret vurdering av hvem som skal involveres i den videre behandling av saken og hvilke tiltak som skal iverksettes, alt etter hvilken type sak og hvem varslingen er rettet mot.
- Dersom varselet gjelder en bestemt/bestemte personer, skal den/disse gjøre kjent med varselet og hvilke opplysninger som er gitt, og få anledning til å uttale seg om kritikken dersom varselet ikke blir funnet åpenbart grunnløst. NB: Gjelder ikke i overgrepssaker. Se Beredskapsplan.
- Når saken er ferdig behandlet, skal den det er varslet om straks få beskjed, uansett utfall av behandlingen.
- For øvrig gjelder de ordinære reglene for saksbehandling, herunder bl.a. forvaltningsloven, offentlighetsloven og personopplysningsloven.
- **Fortrolighet**  
Varselet og varslersens identitet skal ikke gjøres kjent for flere enn det som er nødvendig for å behandle varselet. Arbeidstaker bør likevel være klar over at det ut fra situasjonen og virksomhetens størrelse uansett vil kunne framgå hvem som har sagt fra.





- Dersom identiteten til varsleren er kjent, skal vedkommende innen rimelig tid få tilbakemelding på hvordan varselet er fulgt opp.
- Den som varsler er beskyttet mot gjengjeldelse som følge av varslingen, jfr. aml. § 2-5. Dersom du likevel opplever dette, skal du straks si i fra til verneombudet eller tillitsvalgt, som så vil følge opp dette.

## 5. Rapportering

- Arbeidsgiver rapporterer fortløpende til arbeidsmiljøutvalget/arbeidsmiljøgruppa om varsler som har kommet og behandlingen av disse.

## 6. Aktuelle bestemmelser i Arbeidsmiljøloven

§ 2-4. Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.

(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.

§ 2-5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

(3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

