

# INFORMASJON ELLER TAUSHET?

Behandling av personopplysninger  
og andre saksopplysninger



**KA**

Revidert desember 2019



## **INFORMASJON ELLER TAUSHET?**

Behandling av personopplysninger  
og andre saksopplysninger

Revidert desember 2019

Tekst: Geir S. Winters / Bente Vangdal Espenes  
Layout og design: Hilde Kristin Klungrehaug  
Forsidefoto: Thomas Drouault / Unsplash.com

© KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter



## FORORD

Alle fellestråd plikter å sørge for at alle tilsatte, rådsmedlemmer og frivillige hjelpere, som får tilgang til taushetsbelagte opplysninger, blir gjort kjent med reglene om taushetsplikt. Dette heftet har blant annet som siktemål å gi all nødvendig informasjon om taushetspliktsreglene. Bak i heftet står et eksempel på en taushetsplikterklæring, som bør benyttes for signering.

Heftet omfatter også enkelte praktisk viktige sider ved offentleglova i forhold til kirkelig sektors antatte behov. Det er ikke bare personopplysninger som kan omfattes av taushetsplikten. Næringsopplysninger av konkurransemessig betydning, for eksempel gitt i et anbud, kan også være undergitt taushetsplikt. Offentleglova har gitt publikum et sterkere krav på tilgang til informasjon fra offentlig virksomhet.

Den mer utvidede rett til opplysninger som en part i en sak har, omtales også.

Heftet går unntaksvis i dybden. Siktemålet er mer å gjøre oppmerksom på hvilke rettslige problemstillinger som kan oppstå ved behandling av informasjon som kan være gjenstand for rettslig regulering, og de hovedreglene som da er mest aktuelle. Heftet er forsøkt gjort à jour med lovgivningen pr. 31.12.19.



## INNHOOLD

1. INNLEDNING.....	9
2. INNSYN ER HOVEDREGELEN .....	10
3. HVA INNEBÆRER TAUSHETSPLIKT?.....	12
4. TAUSHETSPLIKTSREGLER.....	13
5. HOVEDREGELEN OM TAUSHETSPLIKT.....	13
6. UNNTAK FRA TAUSHETSPLIKTEN.....	16
7. OPPBEVARING, FREMLEGGING OG OVERFØRING AV OPPLYSNINGER.....	19
8. PARTSINNSYN .....	20
9. UNNTAK FRA PARTSINNSYN.....	21
10. OPPLYSNINGER FRA KIRKEBØKER.....	23
11. YRKESMESSIG TAUSHETSPLIKT .....	25
12. INNSYNSRETT I ANSETTELSES- OG OPPSIGELSESSAKER.....	26
12.1 Jobbsøkeres innsynsrett i ansettelsessaker etter lovendringen.....	27
12.2 Fellesrådet bør fatte vedtak om videreføring av praksis etter forvaltningsforskriften .....	28
12.3 Krav til at arbeidsgiver vurderer merinnsyn.....	29
12.4 Krav på innsyn i offentlig søkerliste .....	29
12.5 Tillitsvalgtes uttalerett og rett til innsyn i søkerliste .....	30
12.6 Menighetsrådets uttalerett om ansettelser i soknet.....	30
12.7 Innsyn i oppsigelsessaker og øvrige personalsaker .....	30
13. PERSONOPPLYSNINGSLOVEN og GDPR .....	31
14. TAUSHETSERKLÆRING .....	35
15. AKTUELLE LOV- OG FORSKRIFTSTEKSTER.....	36





## 1. INNLEDNING

Etter kirkelovens § 38 gjelder forvaltningsloven (fvl.) og offentleglova (offl.) for lovbestemte kirkelige organer. Det innebærer at den forvaltningsmessige taushetsplikt gjelder for alle tilsatte og rådsmedlemmer i Den norske kirke.

Tilsvarende gjelder offentleglova, som skal legge til rette for at offentlig virksomhet er åpen og gjennomsiiktig, så langt ikke opplysningenes innhold er av en slik karakter at de skal beskyttes. I dette heftet omtales også andre regelsett, om behandlingen av personopplysninger, for eksempel i form av et register.

Overholdelse av nevnte regelverk er viktig for folks tillit til offentlig virksomhet. Reglene kan av og til bli kompliserte, fordi to aktverdige hensyn, hensynet til innsyn og hensynet til beskyttelse av antatt sensitive opplysninger kan være kryssende.

Både kirkelige tilsatte og medlemmer av menighetsråd og fellesråd mv. må gjøre seg kjent med den taushetsplikten de har etter loven. I dette heftet gis en oversikt over de reglene som antas å være mest aktuelle. Det gis ingen uttømmende beskrivelse av temaet. De lovbestemmelsene som det henvises til er gjengitt bak i heftet. Vær oppmerksom på at lovbestemmelser stadig blir revidert og endret. Oppdaterte lovbestemmelser finnes på [www.lovdatab.no](http://www.lovdatab.no).

Forvaltningslovens § 13 c, første ledd fastslår at «*Vedkommende forvaltningsorgan skal sørge for at taushetsplikten blir kjent for dem den gjelder*». Den ansvarlige leder for kontoret eller lederen for folkevalgt organ skal sørge for at dette skjer. Når ordet forvaltningsorgan/organ benyttes i det følgende, omfattes kirkelige tilsatte og rådsmedlemmer.

Kirkelige tilsatte har ofte et eget punkt i arbeidsavtalen som for eksempel angir at «*for stillingen gjelder vanlige regler for taushetsplikt*». Dette er ikke tilstrekkelig. For å sikre tilstrekkelig kunnskap om taushetsplikten, må i det minste arbeidstakeren få utdelt relevant lovtekst, gjerne med forklaringer.

Vedkommende må også sette seg inn i reglene. En gjennomgang av dette heftet vil være tilstrekkelig. Medlemmer av råd og utvalg skal kjenne bestemmelsene og bør skrive under på en taushetserklæring. Dersom andre frivillige medarbeidere kan komme til å få kjennskap til taushetsbelagte opplysninger i sin tjeneste for kirken, vil taushetsplikten også gjelde for dem. De bør derfor undertegne

det samme taushetsløftet. I heftet har vi tatt inn et eksempel på en taushetserklæring, slik at den tilsatte/rådsmedlemmet kan signere det.

## 2. INNSYN ER HOVEDREGELN

Hovedregelen er at enhver kan kreve innsyn i forvaltningens saksdokumenter, journaler og registre og referere fra slike dokumenter. Offentlighetens innsynsrett i saksdokumenter er regulert i offentleglova av 1.1.2009. Innsynsretten gjelder så langt det ikke er gjort særlig unntak. Taushetsplikten innebærer et praktisk viktig unntak, men også interne dokumenter kan unntas innsynsretten.

Offentleglova gjør innsynsretten enklere, i det offentleglova åpner for innsyn i saker av en bestemt art, og ikke bare begrenset til innsyn i en bestemt sak. Offl. § 30 regulerer hvorledes forvaltningsorganet skal gi innsyn i dokumenter.

Utgangspunktet er at forvaltningsorganet avgjør hvorledes innsyn skal gis, men bestemmelsen beslutter videre at den som krever innsyn kan kreve papirkopi eller elektronisk kopi av dokumentet. Retten til innsyn i saker av en bestemt art er begrenset, i det innsynskravet kan begrenses til «*i rimelig utstrekning*». Videre fastsetter offl. § 8 at innsynet som hovedregel skal være gratis eller i henhold til forskrift begrenset til de faktiske kostnadene ved kopiering av dokumentene.

Innsynsrett i tilsettingssaker reguleres i offl. § 25. Dette behandles nærmere i kapittel 12.

Taushetsplikten begrenser innsynsretten for offentligheten

Opplysninger som er undergitt taushetsplikt i lov eller i medhold av lov er unntatt fra innsyn, jf. offl. § 13. Lovbestemt taushetsplikt setter en definitiv sperre for hva som kan offentliggjøres, med mindre den som har krav på taushetsplikt gir samtykke til dokumentinnsyn.

Det innebærer at taushetsplikt både etter profesjonslovene, etter straffeloven og etter de generelle reglene i forvaltningsloven er til hinder for at dokumentene offentliggjøres. Brudd på denne taushetsplikten kan som nevnt medføre straff ansvar. Det bør være en fast rutine å gjennomtenke forholdet til taushetspliktsbestemmelsene før et dokument offentliggjøres. Særlig når det gjelder «*noens personlige forhold*» skal det ikke mye til før grensene overskrides. I forvaltningslovens § 13 annet ledd nevnes opplysninger som normalt ikke skal regnes for personlige i forhold til taushetspliktsreglene.

«Som personlige forhold regnes ikke fødested, fødselsdato og personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bopel og arbeidssted, med mindre slike opplysninger røper et klientforhold eller andre forhold som må anses som personlige....»

(Kongen kan ellers gi nærmere forskrifter.) Det er således viktig å være bevisst at også mer nøytrale opplysninger, for eksempel en adresse, kan innebære et brudd på taushetsplikten, for eksempel dersom opplysningene røper at en person er til behandling på for eksempel en behandlingsinstitusjon for rusavhengige.

Offl. § 13 gir bare hjemmel for å unnta opplysninger fra offentlighet, ikke dokumentet i sin helhet. Dersom et dokument inneholder opplysninger som er underlagt taushetsplikt, skal disse opplysningene strykes, mens resten av dokumentet er offentlig. En forutsetning er selvsagt at ikke det resterende gir grunnlag for gjetninger om innholdet av det som er strøket. Dersom dette medfører at en vesentlig del av innholdet i dokumentet blir strøket, hjemler offl. at hele dokumentet unntas fra offentlighet. Hele dokumentet kan også unntas dersom det som blir stående igjen etter at de taushetsbelagte opplysningene er fjernet, gir et åpenbart misvisende bilde av innholdet i dokumentet. Tilsvarende vil gjelde når det vil være urimelig arbeidskrevende for organet å skille ut opplysningene, jf. § 12, 1 b).

Forespørre  
om samtykke

Offentleglova har en regel i § 13, 3. ledd om at innsynskravet skal legges fram for den som har krav på taushet dersom samtykke kan oppheve taushetsplikten. Da skal på oppfordring et krav om innsyn sammen med en eventuell begrunnelse legges frem for den som har krav på taushet med en høvelig svarfrist. Dersom vedkommende ikke svarer, skal dette regnes som nekting av samtykke.

Anbuds-  
protokoller o.a.

Fellesråd foretar av og til innkjøp som omfattes av reglene om offentlige anskaffelser. For innkjøp som overstiger 100.000 kroner eksklusive mva skal oppdragsgiver føre protokoll for anskaffelser. Etter offl. § 23, 3. ledd kan det gjøres unntak fra innsyn for tilbud og protokoll til fellesrådet har valgt leverandør. Visse næringsopplysninger av konkurransemessig betydning vil være unntatt fra offentlighet i det omfattes av taushetsplikten etter fvl. §13, 1. ledd nr. 2.

Meroffentlighet

Offentleglova opererer med en tredeling:

- 1) Det som er ubetinget offentlig, som organet har plikt til å legge fram dersom noen ber om det.
- 2) Det som er underlagt taushetsplikt og som man plikter å holde hemmelig. For eksempel personopplysninger.
- 3) Mellomtilfellene, når forvaltningsorganet har hjemmel for å gjøre unntak fra den alminnelige innsynsretten, plikter

organet å vurdere å gi helt eller delvis innsyn (meroffentlighet/merinnsyn), jf. offentleglova § 11.

I henhold til bestemmelsen i § 11 er forvaltningsorganet forpliktet til å foreta en vurdering av om den som krever innsyn likevel skal få innsyn i de dokumenter som det er krevet innsyn i. Bestemmelsen om merinnsyn tydeliggjør at forvaltningsorganet bør gi innsyn der en interesseavveining viser at den som krever innsyn interesse i innsyn er større en organets interesse i å avslå innsyn.

Offentlige eller lukkede møter

Om møter skal være offentlige fremgår av Regler om formene for de kirkelige rådenes virksomhet, fastsatt av Kirkemøtet med hjemmel i kirkeloven. Av disse reglene § 3 fremgår: Møter i menighetsrådet /kirkelig fellestråd holdes for åpne dører, dersom ikke rådet selv har bestemt noe annet. Personalsaker og saker hvor lovbestemt taushetsplikt tilsier det, skal behandles for lukkede dører. Debatt om en sak skal behandles for åpne eller lukkede dører foregår for lukkede dører. Kirkerådet har laget en veiledning til disse saksbehandlingsreglene, som er inntatt i håndboken for kirkelige fellestråd.

### 3. HVA INNEBÆRER TAUSHETSPLIKT?

Taushetsplikt er plikt til å holde blant annet visse person- og næringsopplysninger hemmelige, slik at uvedkommende ikke får kjennskap til dem. Dette innebærer også et forbud mot å formidle opplysningene til andre. En må også sørge for effektiv beskyttelse av opplysningene, bl.a. påse at uvedkommende ikke får tak i taushetsbelagte opplysninger.

I tillegg er det et forbud mot at man selv utnytter opplysningene, for eksempel i egen forretningsvirksomhet.

Utgangspunktet er at taushetsbelagte opplysninger bare skal brukes til det formål de er avgitt eller innhentet for. Unntak fra dette må ha særskilt hjemmel, i lov eller i samtykke fra den opplysningene gjelder.

Reglene om taushetsplikt utgjør de viktigste og mest absolutte begrensninger i ytringsfriheten. Den som pålegges taushetsplikt er fratatt retten til fritt å bruke opplysningene. Brudd på taushetsplikten kan medføre straff.

#### 4. TAUSHETSPLIKTSREGLER

Forvaltningsmessig taushetsplikt

De alminnelige reglene om taushetsplikt kalles også forvaltningsmessig taushetsplikt og finnes i forvaltningsloven § 13 – 13 f. Den gjelder personer som gjennom sitt arbeid eller virke har tilknytning til et forvaltningsorgan. Disse reglene gjelder for alle tilsatte og rådsmedlemmer i Den norske kirke. Det er først og fremst denne taushetsplikten vi skal behandle her.

Yrkesmessig taushetsplikt

I tillegg gjelder det egne bestemmelser om taushetsplikt for dem som utøver enkelte yrker, den såkalte yrkesmessige taushetsplikt. Denne taushetsplikten er knyttet til yrket, og ikke hvor man er tilsatt. Denne taushetsplikten – som anses som noe strengere – gjelder blant annet for prester (se straffelovens § 211).

Instruksbasert taushetsplikt

En arbeidsgiver kan i kraft av sin styringsrett/instruksjonsmyndighet, utvide de tilsattes taushetsplikt, slik at den går lenger enn etter de alminnelige regler. Et forvaltningsorgan kan likevel ikke pålegge taushetsplikt ved instruks om forhold der allmennhetens informasjonsrett følger av lov, som offentleglova eller andre regler om dokument- og møte-offentlighet. En arbeidsgiver kan ikke uten videre pålegge taushetsplikt i strid med de lovfestede unntak fra taushetsplikten.

En arbeidsgiver kan bestemme hvem som er bemyndiget til å uttale seg til f.eks. publikum eller journalister. Videre står arbeidsgiver fritt til å regulere hva som skal sies på vegne av virksomheten.

#### 5. HOVEDREGELN OM TAUSHETSPLIKT

Hovedregelen om taushetsplikt finner vi i forvaltningslovens (fvl.) § 13.

##### *§ 13. (taushetsplikt)*

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om:

- 1) noens personlige forhold, eller
- 2) tekniske innretninger og fremgangsmåter samt drifts- eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

Som personlige forhold regnes ikke fødested, fødselsdato og personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke,

bopel og arbeidssted, med mindre slike opplysninger røper et klientforhold eller andre forhold som må anses som personlige. Kongen kan ellers gi nærmere forskrifter om hvilke opplysninger som skal regnes som personlige, om hvilke organer som kan gi privatpersoner opplysninger som nevnt i punktumet foran og opplysninger om den enkeltes personlige status for øvrig, samt om vilkårene for å gi slike opplysninger.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Han kan heller ikke utnytte opplysninger som nevnt i denne paragraf i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

Hva vernes?

Opplysninger om «*noens personlige forhold*» og «*forretningshemmeligheter*» er de sentrale kriteriene i bestemmelsen. Bestemmelsens formål er å verne private interesser. Taushetsplikten gjelder uten hensyn til hvordan opplysningene fremkommer. Den gjelder i samme grad om opplysningene er på papir, i en datamaskin, eller fremkommer muntlig.

Noens personlige forhold

For kirkelige tilsatte og rådsmedlemmer er taushetsplikten om «*noens personlige forhold*» mest sentral. Den omfatter alle slags forhold man vanligvis ønsker å holde for seg selv. Opplysninger om slektskaps- og familieforhold, unntatt sivilstand, vil være taushetsbelagt. Det samme gjelder opplysninger om fysisk eller psykisk helse, følelsesliv, økonomiske forhold, og holdninger til religiøse og politiske spørsmål. Taushetsplikten omfatter også klientforhold, f.eks. at en person mottar offentlig støtte. Det at en person har oppsøkt sjelesørger vil også være taushetsbelagt, ikke bare hva vedkommende har meddelt denne. Opplysning om at noen enkeltpersoner planlegger å delta i kirkelige handlinger er således også underlagt taushetsplikt, jf. Kultur- og kirke departementets rundskriv V-12 B / 2006.

Kriteriet «*personlige forhold*» kan reise kompliserte grensespørsmål. Justisdepartementets lovavdeling har lagt til grunn at opplysninger om at en person er ilagt en tjenstlig reaksjon, for eksempel avskjed, ikke omfattes av taushetsplikten (Rettleiar til offentleglova punkt 6.2.3.2). Det kan også opplyses kort om grunnen til avskjeden, for eksempel uskikkethet, mens mer detaljerte opplysninger om personlige egenskaper vil være omfattet av taushetsplikten.

Unntak for visse opplysninger

Fvl. § 13, 2. ledd lister opp personopplysninger som ikke regnes som «*personlige forhold*». Det gjelder «*fødested, fødselsdato og personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bopel og arbeidssted, med mindre slike opplysninger røper*

*et klientforhold eller andre forhold som må anses som personlige». Merk at f.eks. adresse vil være taushetsbelagt hvis adressen røper at vedkommende er innlagt ved en behandlingsinstitusjon eller er innsatt i fengsel.*

Denne opplistingen er å betrakte som uttømmende. Det innebærer at de forhold som her er listet opp, ikke er taushetsbelagte, mens alle andre personopplysninger er taushetsbelagte.

I henhold til offl. § 26 kan forvaltningsorganet også unnta opplysninger om personnummer.

I tillegg er det viktig å huske på at opplysninger som ikke er taushetsbelagte likevel ikke kan utleveres p.g.a. personopplysningsloven. (Se om personopplysningslovgivningen i pkt.12 og 13)

Mottatt i en annen sammenheng

Loven forutsetter at det dreier seg om opplysninger en har fått «*i forbindelse med tjenesten eller arbeidet*». Opplysninger som en har fått kjennskap til som privatperson, faller i utgangspunktet utenfor taushetspliktsbestemmelsene. Imidlertid kan det være vanskelig å vite i hvilken rolle en har fått opplysningene. I en straffesak anså Høyesterett at en sosialarbeider hadde taushetsplikt om personlige (sensitive) opplysninger som ble fortalt henne på en privat fest (se Rt. 1989 s.1363f.). Opplysningene ble ansett som gitt henne i egenskap av sosialarbeider.

Mange kirkelige tilsatte/frivillige i kirken vil kunne befinne seg i slike situasjoner som kan foranledige at de mottar sensitive opplysninger i private situasjoner, men som allikevel er undergitt taushetsplikt.

Hvem omfattes av fvl. § 13?

Taushetsplikten etter forvaltningslovens § 13 gjelder enhver som utfører arbeid eller tjeneste for et forvaltningsorgan. Det betyr at den gjelder alle kirkelige tilsatte, også de som bare utfører enkelttjenester. Den gjelder også medlemmer av fellesråd / menighetsråd eller utvalg/enkeltpersoner som er gitt delegert myndighet.

Hva med andre frivillige? De vil også være omfattet av de samme reglene om taushetsplikt om de kan sies å gjøre arbeid eller tjeneste for kirken, (evt. også om de er prestens hjelper). Hvis man gjør arbeid eller tjeneste for kirken er man underlagt taushetsplikt selv om man ikke er lønnet for arbeidet. Vi anbefaler derfor at frivillige medarbeidere som kan få tilgang til taushetsbelagte opplysninger undertegner det samme taushetsløftet som andre kirkelige medarbeidere.

Taushetsplikt overfor alle, unntak må ha hjemmel

Taushetsplikten gjelder i utgangspunktet også overfor alle. Taushetsplikten innebærer som utgangspunkt et forbud mot å gi de taushetsbelagte opplysningene videre, uansett hvem det måtte være til. (Forbudet gjelder også i forhold til offentlige organer eller personer som selv er undergitt taushetsplikt.) Derfor vil enhver utveksling av taushetsbelagte opplysninger forutsette en lovhjemmel, i form av et unntak fra hovedregelen.

Taushetsplikt etter fratreden

Til slutt i forvaltningslovens § 13 nevnes at taushetsplikten også gjelder etter at tjenesten er avsluttet; det vil si når en tilsatt har sluttet eller et fellesrådsmedlem er gått ut av rådet.

## 6. UNNTAK FRA TAUSHETSPLIKTEN

Loven inneholder en rekke begrensninger i taushetsplikten. De viktigste finner vi i forvaltningslovens §§ 13a og 13b.

Overfor berørte

Taushetsplikten er ikke til hinder for at opplysningene gjøres kjent for dem som de direkte gjelder, selv om opplysningene også direkte angår andre (§ 13 a, nr. 1). For eksempel kan opplysninger om mindreårige barn gis til foreldrene uavhengig av taushetsplikten, når opplysningene berører deres foreldreansvar. Foreldreansvaret svekkes imidlertid gradvis etter hvert som barnet blir eldre og får større selvbestemmelses- eller medbestemmelsesrett på ulike områder.

Samtykke

Ettersom taushetsplikten skal beskytte en privat parts interesser, oppheves taushetsplikten i forhold til andre «*i den utstrekning de som har krav på taushet samtykker*». Den som kan gi samtykke er altså den som har krav på taushet – og bare den. Hvis opplysningen(e) angår flere, må alle ha gitt sitt samtykke.

Eks: Opplysninger om påmeldte/innskrevne konfirmanter er underlagt taushetsplikt, jf. KKDs rundskriv V-12 B / 2006. Det skal derfor innhentes samtykke fra både konfirmanten og de foresatte dersom opplysningene skal offentliggjøres for eksempel i menighetsbladet. Innhenting av samtykke bør skje ved innskriving til konfirmasjon, skriver departementet. Det må gjøres klart at man har rett til å reservere seg mot offentliggjøringen. Samtykket må gis uttrykkelig og bør gis Skriftlig.



Statistisk form  
eller uten  
individualiserende  
kjennetegn

Taushetsplikten oppheves når opplysningene gis i statistisk form eller individualiserende kjennetegn på andre måter utelates, jf. § 13 a, nr. 2. Dersom antall saker er lavt, må det utvises forsiktighet slik at opplysningene likevel ikke røper hvem det dreier seg om. Overfor alminnelig kirkelig årsstatistikk vil taushetsplikten normalt ikke medføre noe hinder.

Alminnelig kjente  
opplysninger o.a.

Taushetsplikten er ikke til hinder for at opplysninger brukes «når ingen berettiget interesse tilsier at de holdes hemmelig, f.eks. når de er alminnelig kjent eller alminnelig tilgjengelig andre steder», § 13 a, nr. 3. De opplysninger som det kan være aktuelt å gi etter dette unntaket, vil f.eks. kunne være normale familie- og slektskapsforhold, herunder dødsdato.

Selv om opplysningene er alminnelig kjent eller alminnelig tilgjengelige andre steder, er det grunn til varsomhet! Det kan være lett å opplyse mer enn det som er alminnelig kjent eller å vinkle saken på en slik måte at en allikevel røper taushetsbelagte opplysninger, for eksempel i menighetsbladet.

Opplysninger om at personer har deltatt i kirkelige handlinger vil normalt ikke være taushetsbelagt dersom dette har skjedd under en offentlig gudstjeneste/vielse. Det antas at ingen berettiget interesse tilsier hemmelighold, se KKD's rundskriv V-12 B / 2006. Dette vil også gjelde konfirmanter som har vært presentert i offentlig gudstjeneste.

Det kan likevel være grunn til varsomhet, for eksempel dersom handlingen røper overgang fra et annet trossamfunn.

Registrerte opplysninger om en person kan bare gjøres tilgjengelig for den som er registrert eller som saken ellers direkte gjelder, jf. forskrift om Den norske kirkes medlemsregister § 7.

Dersom den kirkelige handlingen ikke har skjedd under offentlig gudstjeneste/vielse, men bare med en begrenset personkrets tilstede, vil opplysninger om hvem som har deltatt, være «personlige forhold» og underlagt taushetsplikt.

Dette vil for eksempel kunne være aktuelt i tilfeller der en person har gått over fra et annet trossamfunn og ikke ønsker at andre skal få innsyn i at vedkommende er døpt. Det samme vil gjelde for den 15-åringen som har latt seg døpe i en lukket kirke for å få anledning til å bli konfirmert sammen med kameratflokk.

Unntak pga. forsvarlig saksbehandling	Taushetsplikten må i mange tilfeller også vike for en forsvarlig behandling av saken. Det innebærer at både sakens øvrige parter og andre vil kunne få tilgang til taushetsbelagte opplysninger, men disse vil da etter § 13 b, 2. ledd selv få taushetsplikt.
Overfor sakens parter	<p>Taushetsplikten ikke er til hinder for «<i>at opplysningene i en sak gjøres kjent for sakens parter eller deres representanter</i>», jf. § 13 b, nr 1. Parten kan være representert ved for eksempel en fagforening, advokat, ektefelle / person med fullmakt.</p> <p>Forvaltningsloven § 2 e) definerer part slik: «<i>person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder.</i>»</p> <p>Denne bestemmelsen innebærer kun at taushetsplikten ikke er til hinder for at opplysningene gis. Om parten har rett til opplysningene avgjøres av dokumentinnsynsreglene i forvaltningsloven §§ 18 og 19, (se side 18).</p>
For å oppnå formålet	Taushetsbelagte opplysninger kan « <i>brukes for å oppnå det formål de er gitt eller innhentet for</i> », § 13 b, nr 2. Det siktes med dette blant annet til saksforberedelsen, avgjørelsen og gjennomføring av avgjørelsen. Til disse formål kan opplysningene gis videre til andre tilsatte i menigheten, til menighetsrådets medlemmer og til et annet forvaltningsorgan som deltar i behandlingen av saken; f.eks. biskopen (som er et selvstendig forvaltningsorgan) eller bispedømmerådet.
Innen organet eller etaten	§ 13 b, nr 3 går enda lenger, ved at taushetsbelagte opplysninger også kan gjøres « <i>tilgjengelig for andre tjenestemenn innen organet eller etaten i den utstrekning som trengs for en hensiktsmessig arbeids- og arkivordning, bl.a. til bruk ved vegledning i andre saker</i> ». Dette medfører at taushetsplikten ikke er til hinder for at andre tilsatte ved samme kontor som saksbehandler, kan få tilgang til dokumenter og opplysninger i forbindelse med sin gjennomføring av arkivering etc. Opplysninger kan også benyttes i « <i>case-arkiv</i> », men bør da anonymiseres. Det må her understrekes at det er den enkelte virksomhet, f.eks. det enkelte fellesråd eller bispedømmeråd, som er rammen for hvem som kan gis tilgang på opplysninger. Opplysninger kan ikke utveksles mellom ulike virksomheter ut over det som følger av nr. 2 som er omtalt ovenfor.
Til andre organer, anmeldelser, statistikk	Fvl. § 13 b, nr. 4 vedrører bruk av taushetsbelagte opplysninger til statistisk bearbeiding, utrednings- og planleggingsoppgaver, revisjon og kontroll.

Fvl. § 13 b, nr 5 gir et unntak når det er nødvendig å gi andre forvaltningsorganer taushetsbelagte opplysninger for å fremme avgiverorganets oppgaver etter lov, instruks eller oppnevningssgrunnlag. En skal her merke seg at det er avgiverorganets interesser som hjemler at opplysningene gis videre – ikke at mottaker kan ha behov for dem.

Fvl. § 13 b, nr 6 omhandler anmeldelse eller opplysninger om lovbrudd med videre. Taushetsplikt er ikke til hinder for at forvaltningsorganet anmelder eller gir opplysninger (jf. også nr. 5) om lovbrudd til påtalemyndigheten eller vedkommende kontrollmyndighet, når det finnes ønskelig av allmenne omsyn eller forfølging av lovbruddet har naturlig sammenheng med avgiverorganets oppgaver.

## **7. OPPBEVARING, FREMLEGGING OG OVERFØRING AV OPPLYSNINGER**

I fvl. 13 c, 2. ledd heter det at «*Dokumenter og annet materiale som inneholder opplysninger undergitt taushetsplikt, skal forvaltningsorganet oppbevare på betryggende måte.*»

Det innebærer at dokumentene og protokollene mv. skal oppbevares i låsbare skap eller skuff er når man er ferdig med å bruke dem. Dreier det seg om rom hvor publikum eller andre utenforstående vil ha tilgang, må dokumentene være innelåst også når en forlater arbeidsplassen for kortere tidsrom; f.eks. i spisepauser.

Det er også viktig å forhindre at utenforstående får tilgang til taushetsbelagte opplysninger som oppbevares på for eksempel en datamaskin.

Elektronisk  
kommunikasjon

Med hjemmel i forvaltningslovens § 15 a og lov om elektronisk signatur § 5 er det også gitt en egen utførlig forskrift om elektronisk kommunikasjon med og i forvaltningen, kalt eForvaltningsforskriften. Formålet er blant annet å legge til rette for sikker og effektiv bruk av elektronisk kommunikasjon med og i forvaltningen. Risiko for uberettiget innsyn i opplysningene skal være forbygget på tilfredsstillende måte, jf. eForvaltningsforskriften § 5. Forvaltningsorganet skal da på hensiktsmessig måte informere aktuelle brukere om eventuelle risikoer ved elektronisk overføring av slike opplysninger og om hva som er rette elektroniske adresse. Det skal også opplyses generelt om hvordan taushetsbelagte opplysninger og personopplysninger sikres under behandling i forvaltningsorganet. Forvaltningsorgan som benytter elektronisk kommunikasjon skal også ha beskrevet

Saksbehandling  
i menighetsråd  
og fellesråd

sikkerhetsmål og sikkerhetsstrategi, eForvaltningsforskriften § 15.

Taushetsbelagte opplysninger skal aldri tas inn i saksdokumenter som er offentlig tilgjengelige. Dette kan løses ved at slike opplysninger tas inn i et vedlegg som ikke er offentlig tilgjengelig. Dette kan så deles ut på møtet og samles inn igjen ved møtets slutt. Det er viktig at dokumentene makuleres på en betryggende måte etterpå.

Et eksempel på ikke-offentlige vedlegg er utvidet søkerliste i tilsettingssaker. Utvidet søkerliste med opplysninger om utdanning, tidligere arbeid, tillitsverv, referanser o.l. skal ikke være offentlig tilgjengelig og må behandles som et internt dokument for tilsettingsorganet. Søkerne skal ha tilgang til denne som parter i saken – jf. forvaltningslovsforskriftens kapittel 5.

I slike saker skal det utarbeides en innskrenket søkerliste - dvs. opplysninger om søkerens navn, alder og bopel. Dette er et offentlig dokument som også kan gis til for eksempel en avis.

Et utdrag av en innkalling til menighetsrådsmøte kan dermed se slik ut:

Sak 3/07 - Uttalelse om tilsetting av kantor.  
(Saksdokument med forenklet søkerliste sendes ut. Utvidet søkerliste er et ikke-offentlig dokument som bør deles ut på møtet eller kun sendes til organets medlemmer med pålegg om at det ikke spres videre.)

## 8. PARTSINNSYN

Av hensyn til blant annet rettsikkerhet har en part etter fvl. § 18 normalt rett til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter. Viktige unntak er gitt i fvl. § 19, blant annet for interne saksdokumenter og visse typer sensitive opplysninger. Spørsmålet om tilgang til saksdokumenter er regulert både i offentleglova og i forvaltningsloven. Offentleglova gir regler om hvilke saksdokumenter enhver har rett til å gjøre seg kjent med (allmennoffentlighet), mens forvaltningslovens har regler om hvilke dokumenter sakens parter kan få se (partsinnsyn). Partsinnsynsreglene i forvaltningsloven går lenger enn offentleglova, slik at en part også kan få tilgang til taushetsbelagte opplysninger. Offentleglova gir ikke rett til innsyn i taushetsbelagte opplysninger.

For saker om ansettelse, oppsigelse eller andre personalsaker følger det av kirkeloven § 38 at ikke reglene om partsinnsyn

Hovedregel: Innsyn for parter	kommer til anvendelse. Innsynsretten her behandles i punkt 11 nedenfor.
	Innledningen i fvl. § 18 angir hovedregelen: Sakens parter har rett til innsyn i alle dokumenter som angår den eller de saker hvor en er part. Det er et vilkår at det dreier seg om opplysninger som er innhentet til bruk i samme sak.
	Eksempel: To som søker om å låne eller leie kirken til ulike tider, er ikke parter i samme sak. To søknader om barnehageplass, eller to søknader til en klokkestilling gjelder samme sak.
	Rett til innsyn gjelder også etter at det er truffet vedtak i saken.
Mindreårige	Mindreårige parter, som blir representert ved verge, har også rett til partsinnsyn. En mindreårig under 15 år skal ikke gjøres kjent med opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt, og i disse tilfellene vil det være vergen/foreldrene som opptrer på barnets vegne.

## 9. UNNTAK FRA PARTSINNSYN

Dokument utarbeidet for intern saksforberedelse	En part har ikke krav på å gjøre seg kjent med dokument som et forvaltningsorgan har utarbeidet for organets egen interne saksforberedelse. Dette følger av fvl § 18 a. Bestemmelsen innebærer at forvaltningsorganet har anledning til å gi innsyn, om det anses forsvarlig.
	Fvl. § 18 b regulerer innsyn i dokument som et forvaltningsorgan har innhentet utenfra til sin egen interne saksforberedelse. Bestemmelsen må ses i sammenheng med offl. § 15 første til andre ledd. Videre skiller bestemmelsen mellom innsynsretten til dokumenter utarbeidet av et organ med en viss nærhet til forvaltningsorganet selv, for eksempel et underordnet organ (§18 b første ledd), og andre aktører, som i utgangspunktet er uavhengig av organet selv (§18 b, annet ledd).
	For dokumenter som er mottatt fra et uavhengig organ/rådgiver som et ledd i den interne saksforberedelsen, kan deler av dokument som inneholder råd om og vurderinger av hvordan et organ bør opptre i en sak unntas fra innsyn når «... det er påkrevd av hensyn til en forsvarlig ivaretagelse av det offentliges interesser i saken». Denne bestemmelsen vil for eksempel kunne gjelde for deler av dokumenter innhentet fra KA eller en advokat/rådgiver.

Faktiske opplysninger i interne dokumenter, og sammendrag eller annen bearbeidelse av faktum, har parten rett til å se. Dette følger av fvl § 18 c.

Det er et viktig hensyn at en part normalt alltid skal gis muligheten til å kunne korrigere for at forvaltningsorganet skal kunne basere sin avgjørelse på et mest mulig korrekt faktum. Der dokumentet både inneholder faktiske opplysninger og vurderinger, som parten ikke har rett til å se, har vedkommende bare krav på å få se de deler som inneholder faktiske opplysninger. Det må således tas et utdrag av dokumentet hvis ikke forvaltningsorganet finner det ubetenkelig å gi innsyn i alt.

Innskrenket adgang til visse opplysninger

Unntaksreglene i fvl. § 19 retter seg mot bestemte opplysninger i dokumentet.

Fvl. § 19, 1. ledd hjemler mer spesielle unntak fra en parts innsynsrett etter fvl. § 18. Også § 19, 2. ledd omhandler unntak fra en parts innsynsrett. Opplysninger om en annens persons helseforhold eller andre forhold som av særlige grunner ikke bør meddeles videre kan unntas fra innsynsrett, med mindre det er av vesentlig betydning for en part også å få innsyn i disse opplysningene.

De opplysningene det her dreier seg om, vil ofte være av en slik art at de omfattes av taushetsplikten etter fvl. § 13, men etter § 13 b er ikke taushetsplikten til hinder for at taushetsbelagte opplysninger gjøres kjent for blant annet sakens parter. Dette gjelder da taushetsbelagte opplysninger en har mottatt etter forvaltningslovens bestemmelser, og ikke taushetsbelagte opplysninger en har mottatt f.eks. i kraft av sin profesjon. Her kommer taushetspliktsbestemmelsene i fvl. §§ 13 – 13 e kun inn som utfyllende regler; jf. § 13 f.

Eksempel: Hvis en part i sin søknad om barnehageplass eller i sin søknad om stilling i et kirkelig organ har meddelt fortrolige helseopplysninger, kan en annen part i enkelte tilfelle få tilgang til disse. Hvis det er disse opplysningene som har vært avgjørende for at en selv ikke har fått plassen eller jobben, vil det lett kunne rubriseres som «av vesentlig betydning» for parten å få tilgang til opplysningene. Et eksempel på dette kan være der en søker er innstilt/tilsatt fordi han er yrkesvalghemmet og vanskelig kan søke annet arbeid. Det vil da for en annen part være av «vesentlig betydning» at det er tatt hensyn til dette. Det må derfor utøves skjønn i forhold til hvilke opplysninger som gis videre. Hvilke dokumenter en part har tilgang til i en tilsettingssak, vil være regulert i forvaltningslovsforskriften kap. 5

Det vil ikke være brudd på taushetsplikten å gi sakens parter tilgang til saksdokumentene. Det må likevel påses at det før

utlevering av kopi av dokumentene gjøres oppmerksom på at opplysninger som er unntatt fra parters innsynsrett etter § 19 er overstrøket.

Part eller partsrepresentant får taushetsplikt og må gjøres kjent med straffansvar

Fvl. § 13 b, 2. ledd omhandler at part eller partsrepresentant som blir gjort kjent med taushetsbelagte opplysninger, bare kan bruke opplysningene i den utstrekning det er nødvendig for å ivareta sine interesser i saken. Forvaltningsorganet plikter å gjøre parten oppmerksom på dette.

Brudd på taushetsplikten etter denne bestemmelsen medfører straff - ansvar, forutsatt at den som har mottatt opplysningene er gjort kjent med straff ansvaret. Særlig i tilsettingssaker vil søkerne kunne ha krav på dokumenter som inneholder taushetsbelagte opplysninger. Fellesrådet må da gjøre parten/søkeren som får innsyn kjent med denne bestemmelsen og med straff ansvaret.

## 10. OPPLYSNINGER FRA KIRKEBØKER

Prestens kirkebokføring er ikke en del av menighetsrådet/fellesrådets virksomhet. Det er bare den som uttrykkelig har som oppgave å bistå presten på dette området, som skal ha tilgang til kirkebøkene.

Opplysninger fra kirkebøker skal som hovedregel gis i form av attest. Ingen har krav på selv å se i kirkebøkene, fordi kirkebøkene omhandler flere saker på samme side, hvor enkelte saker kan være undergitt taushetsplikt. Dette gjelder for eksempel opplysninger om farskap. Det er antatt at den enkelte biskoper har fullmakt til å samtykke i at slektsgranskere og andre etter søknad gis rett til innsyn i kirkebøker når det har gått mer enn 60 år siden siste innføring ble gjort. Det vises til kirke departementets brev av 6.9.1999 til biskopene. Alle har rett til å få opplyst hvilke opplysninger om dem selv som finnes i kirkebøkene.

Det vil være adgang til taushetsbelagte opplysninger for utenforstående dersom betingelsene i forvaltningsloven §§ 13. 13 a eller 13 b er tilstede, se ovenfor om begrensninger i taushetsplikten.

Opplysninger om sted og dato for fødsel, dåp, inngåelse av ekteskap og dato for dødsfall regnes normalt ikke som taushetsbelagte og kan gis av kirkebokføreren uten at samtykke er nødvendig. Det samme gjelder forhold som er alminnelig kjent eller som det vanligvis anses som helt kurant å gi opplysning om.

Det må skilles mellom publikums adgang til å få opplysninger, og rett til selv å se i dem. Kirkebokføreren kan ikke gi utenforstående fysisk adgang til kirkebøkene uten at det er gitt samtykke til dette.

Forvaltningsloven § 13 d åpner for at forskere kan gis tilgang til kirkebøker selv om det er mindre enn 60 år siden siste innføring ble gjort. Søknader om dette skal avgjøres av departementet. Se også forvaltningslovens § 13 e og forvaltningslovforskriften.

#### Biologiske foreldre

Opplysninger om et adoptivbarns biologiske foreldre kan ikke gis av kirkebokføreren. Adoptivbarnet må ha fylt 18 år før det kan gis informasjon om sine biologiske foreldre. Det er bare den adopterte selv som har rett til å få tilgang til disse opplysningene, og ingen andre. Av forvaltningslovsforskriften § 10 følger det at i barneverns- og adopsjonssaker faller taushetsplikten først bort etter 100 år. Fylkesmannen som gav adopsjonsbevillingen eller Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet kan i disse tilfellene kontaktes.

#### Gamle opplysninger

Taushetsplikten bortfaller når en opplysning er mer enn 60 år gammel, og publikum kan etter denne tid gis opplysninger som ikke gjelder dem selv. Da kirkebøkene ikke er gjenstand for allmennoffentlighet, har ingen krav på opplysninger fra dem. Det bør derfor utøves varsomhet i forhold til å gi ut opplysninger om nålevende personer dersom det er grunn til å anta at vedkommende ikke ønsker at opplysningene skal gis ut. Avgjørelse om dette vil bero på kirkebokførerens skjønn.

#### Gravregister

Forskrift av 10.01.1997 nr. 16 til lov om kirkegårder, kremasjon og gravferd (gravferdsloven) har i § 19 regler vedrørende gravregister. For hver kirkegård skal det foreligge et kronologisk register over alle gravlagte. Registeret skal vise når og hvor de er gravlagt, hvem som er fester eller ansvarlig for frigrav, hvilke graver som er festet sammen og når feste utgår.

Opplysningene i gravferdsregisteret skal kun benyttes av de i fellesrådet som jobber med gravferd, og de skal kun benyttes til det formål de er innsamlet for.

Forskriftens § 19, 2. ledd bestemmer, sitat:

«Gravregister omfattes av lov av 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven), og retten til innsyn i registeret reguleres i lovens § 18. Opplysninger om anonyme gravlegginger og personlige forhold er undergitt taushetsplikt, og registerføreren skal avgi skriftlig taushetserklæring.»



Fellesrådet har i egenskap av å være gravferdsmyndighet tilgang til opplysninger fra folkeregisteret. Tilgang til opplysninger fra folkeregisteret skal kun de av fellesrådets ansatte som er ansatt for å utføre fellesrådets oppgaver og rolle som gravferdsmyndighet ha, og opplysningene skal bare benyttes til det formål som de er innsamlet for.

## 11. YRKESMESSIG TAUSHETSPLIKT

Prester, og deres  
hjelpere

For prester - som ikke har en egen profesjonslov - er taushetsplikten nedfelt generelt i straffelovens § 211. Her heter det blant annet at prester i statskirken og disses hjelpere, som uberettiget røper hemmeligheter som er betrodd dem eller deres foresatte i anledning av stillingen eller oppdraget straffes med bot eller fengsel inntil et år. Denne taushetsplikten er begrenset til betroelser, men hvis presten f.eks. er på hjemmebesøk etter et dødsfall, vil dette omfatte nesten alt presten registrerer under besøket. De fleste prester opplever nok taushetsplikten så absolutt at lite blir meddelt «*betjenter eller hjelpere*», men om medarbeidere innbefattet av dette begrepet skulle få tilgang til betrodde hemmeligheter, vil det samme straff ansvaret gjelde. Det kan f.eks. dreie seg om en kontormedarbeider, som enten får taushetsbelagte opplysninger over telefon eller blir satt til å skrive noe som inneholder slike opplysninger.

Det kan foreligge tilfeller hvor det å gi opplysninger likevel ikke er straff bart, men forsvarlig og lovlig. Presten vil ha plikt til å røpe taushetsbelagte opplysninger dersom dette kan hindre at en uskyldig blir dømt for en grovere forbrytelse, eller hindre at en grovere forbrytelse blir begått (se straffelovens §§ 17 og 18, nødrett og nødverge).

Ved spørsmålet om vitneplikt ved domstolene må det sondres mellom forvaltningsmessig taushetsplikt og yrkesmessig taushetsplikt. Det er kun den som har krav på hemmelighold som kan fritas fra den yrkesmessige taushetsplikt. Departementet kan etter søknad fritas for den forvaltningsmessige taushetsplikt.

Diakoner

For de diakonene som er utdannet sykepleiere, og deres hjelpere, vil taushetsplikten være nedfelt i helsepersonellovens § 21. Her fremgår at: «*Helsepersonell skal hindre at andre får adgang eller kjennskap til opplysninger om folks legems- eller sykdomsforhold eller andre personlige forhold som de får vite om i egenskap av å være helsepersonell.*»

Sykepleiere og annet helsepersonell som kommer inn under helsepersonelloven vil også være omfattet av taushetspliktbestemmelsene i helsepersonellovens kapittel 5.

For alle andre, for eksempel sosionomer, gjelder den vanlige forvaltningsmessige taushetsplikten.

Barnehagetilsatte

Barnehageloven § 20 henviser til at taushetsplikten følger bestemmelsene i forvaltningsloven. Reglene i barnehagelovens §§ 21 og 22 omhandler opplysningsplikten, som går foran taushetsplikten i visse bekymringssituasjoner.

Arbeidstakers lojalitetsplikt

En arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver vil også kunne sette grenser for den tilsattes yringsfrihet, herunder hva den tilsatte kan si på egne vegne. Arbeidstaker skal ikke uberettiget avgi uttalelser som kan skade virksomhetens interesser eller aktiviteter, for eksempel ikke uberettiget omtale arbeidsgiver negativt. Det følger imidlertid av Grunnlovens § 100 at innskrenkningen i den tilsattes yringsfrihet må være relevant og saklig i det enkelte tilfelle og ikke gå lenger enn nødvendig. Arbeidsmiljølovens §§ 2-4 og 2-5 inneholder regler om varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten.

Konsekvenser av brudd på taushetsplikt

Når det gjelder straffebestemmelsene, vil prester, samt disses hjelpere kunne straffes med hjemmel i straffelovens § 211 for brudd på taushetsplikten. Øvrige kirkelige tilsatte, medlemmer av kirkelige råd, diakoner med sykepleierutdannelse og eventuelt andre frivillige kan straffes med hjemmel i straffelovens § 209. Begge bestemmelsene angir som hovedregel bøter eller fengsel opptil et år.

## 12. INNSYNSRETT I ANSETTELSES- OG OPPSIGELSESSAKER

For saker om ansettelse, oppsigelse eller andre personalsaker så gjelder ikke forvaltningslovens regler fullt ut. Dette fremgår av kirkelovens § 38 første ledd en tilføyelse som lyder slik:  
*«For saker om ansettelse, oppsigelse eller andre personalsaker kommer likevel bare forvaltningsloven kapittel II og III til anvendelse.»*

## 12.1 Jobbsøkeres innsynsrett i ansettelsessaker etter lovendringen

Regelverket for innsynsrett etter forvaltningslovens § 18 og forvaltningsforskriften (fvlf) kapittel 5 har jobbsøkere krav på innsyn i ansettelsesprosessen.

En tilføyelse av 1.1.17 i kirkelovens § 38 medfører imidlertid at forvaltningsforskriftens kapittel 5 om partsinnsyn i saker om tilsetting i den offentlige forvaltning *ikke lenger gjelder* for søkere til stillinger i Den norske kirke.

Siden forvaltningsforskriften ikke gjelder, blir utgangspunktet nå at arbeidsgiver kan nekte innsyn i ansettelsessaker for jobbsøkere etter offentlighetslovens (offl) § 25. Bestemmelsen lyder slik:

*«Det kan gjerast unntak frå innsyn for dokument i sak om tilsetjing eller forfremjing i offentleg teneste.»*

Arbeidsgiver kan således beslutte seg for å avslå innsynsbegjæringer fra jobbsøkere om innsyn i ansettelsessakens dokumenter.

Det betyr at en jobbsøker *ikke har krav på å få:*

- Utvidet søkerliste iht fvlf § 15 utvidet søkerliste).
- Opplysninger om seg selv fvlf §16 (faktiske opplysninger og vurderinger), med unntak av vurderinger som er gjort eller gitt av tilsettende eller innstillende myndighet, nåværende eller tidligere arbeidsgiver eller nåværende eller tidligere oppdragsgivere.
- Søknader med vedlegg fra søkere som er innstilt eller tilsatt i stillingen, fvlf § 17 partens rett til å gjøre seg kjent med opplysninger som gjelder andre søkere).
- Skriftlig referat (dersom slik er skrevet) som gjengir hva søker selv har sagt i intervjuet. Søker har ikke rett til å gjøre seg kjent med de vurderinger som er fremkommet fvl § 18 intervjuer eller lignende.
- Hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i og søker kan få kjennskap til en evt. dissens i tilsettingen fvlf § 19 innstillingen.

Arbeidsgivers beslutning om å ikke gi innsyn, trenger ikke begrunnes. Det vil heller ikke være nødvendig å utarbeide en innstillingsliste eller utvidet søkerliste utover den utredning som arbeidsgivere vil trenge for å fatte en beslutning i ansettelsessaken.

## **12.2 Fellestrådet bør fatte vedtak om videreføring av praksis etter forvaltningsforskriften**

Rettssubjektet Den norske kirke har fattet følgende vedtak i sak KM 4/16 og inntatt i sine personalreglementer følgende bestemmelse:

*«§ 2 a om forvaltningslovens anvendelse i personalsaker*

*Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelse i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr.1456 til forvaltningsloven (forvaltningsforskriften) gjelder tilsvarende.»*

Med dette har de valgt at endringene i kirkelovens § 38 ikke skal gjelde for rettssubjektet. Endringene får således kun anvendelse på soknet ved kirkelige fellesråd og menighetsrådet som arbeidsgiver.

KA anbefaler at også de kirkelige fellesråd viderefører tidligere praksis med innsynsrett for jobbsøkere etter forvaltningsforskriften og at dette nedfelles i vedtak i kirkelig fellesråd, eksempelvis formulert slik:

*«Fellestrådet beslutter at saker om ansettelse, oppsigelse eller andre personalsaker av fellestrådet behandles som enkeltvedtak etter forvaltningsloven og at Kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr.1456 til forvaltningsloven (forvaltningsforskriften) kommer til anvendelse»*

At forvaltningslovens bestemmelser har ligget til grunn for de kirkelige fellesrådenes forvaltningspraksis har etter KAs vurdering vært av betydning for å bygge opp tillit til Den norske kirke som arbeidsgiver etter 1996.

### 12.3 Krav til at arbeidsgiver vurderer merinnsyn

Dersom det ikke fattes vedtak om at forvaltningsforskriftens kapittel 5 skal komme til anvendelse, plikter arbeidsgiver ved en innsynsbegjæring å vurdere merinnsyn i henhold til offl § 11.

I henhold til bestemmelsen i § 11 er arbeidsgiver forpliktet til å foreta en vurdering av om jobbsøker likevel skal få innsyn i de dokumenter som det er krevet innsyn i. Bestemmelsen om merinnsyn tydeliggjør at arbeidsgiver bør gi innsyn der en interesseavveining viser at jobbsøkerens interesse i innsyn er større en arbeidsgivers interesse i å avslå innsyn.

Dersom det blir gitt opplysninger om andre søkere som klassifiseres som personlige forhold, skal det opplyses fra arbeidsgiverhold at opplysningene bare kan brukes for å ivareta søkers egen interesse i saken, jf. fvl. § 13 b) andre ledd.

### 12.4 Krav på innsyn i offentlig søkerliste

Endringene i kirkelovens § 38 medfører ikke endringer i offl. § 25 (2) som stadfester at jobbsøkeren og andre interesserte alltid har krav på innsyn i offentlig søkerliste.

Av denne bestemmelsen følger at den offentlige søkerlisten skal inneholde: *«navn, alder, stilling eller yrkestittel og bustad- eller arbeidskommune for kvar søker»*.

Om en søker ber om det, kan arbeidsgiver unnta denne jobbsøkeren fra å stå oppført på den offentlige søkerlisten. I offl § 25 står følgende om arbeidsgivers vurdering her: *«Ved vurderinga av om ei slik oppmoding skal takast til følge, skal det leggjast vekt på om det knyter seg særleg offentleg interesse til stillinga.»*

Det er viktig at arbeidsgiver i enhver utlysning av ledig stilling gjør søkerne oppmerksomme på at søkere vil kunne bli oppført i offentlig søkerliste selv om jobbsøkeren har bedt om å bli fritatt for dette. Dersom ikke jobbsøker får ønsket om å unntas fra offentlig søkerliste innvilget, må arbeidsgiver gi denne mulighet til å trekke søknaden sin slik at navnet ikke fremkommer av den offentlige søkerlisten.

## 12.5 Tillitsvalgtes uttalerett og rett til innsyn i søkerliste

Endringene i kirkelovens § 38 medfører ikke endringer i tillitsvalgtes rett til å uttale seg om ansettelser og forfremmelser etter hovedavtalen (HA) § 9-3 f). Bestemmelsen lyder som følger: «*Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen. Retten ivaretas av utvalg av tillitsvalgte der slikt utvalg er opprettet, eller av hovedtillitsvalgt der det er valgt slik.*»

Endringene i kirkeloven gjør heller ikke inngripen i tillitsvalgtes rett til innsyn i søkerlister etter HA § 9-4 d). Det har vært en utbredt oppfatning at det er den utvidete søkerlisten som skal sendes til tillitsvalgte for uttale. Selv om ikke arbeidsgiver lenger vil ha en plikt på seg til å utarbeide en utvidet søkerliste etter forvaltningsforskriften, så må det antas at innsynsretten for tillitsvalgte vil gjelde informasjon som typisk ville vært inntatt i en slik utvidet søkerliste.

Også ved praktiseringen av tillitsvalgtes uttalerett og ved oversendelsen av utvidet søkerliste til tillitsvalgte, vil arbeidsgiver ha taushetsplikt for informasjon i denne informasjon som gis videre og som omhandler en søkers personlige forhold etter fvl § (1) 13.

## 12.6 Menighetsrådets uttalerett om ansettelser i soknet

Ved ansettelser i fellesrådet er det viktig å være oppmerksomme på at menighetsrådet i det aktuelle soknet som vedkommende jobbsøker skal arbeide i har en uttalerett etter kirkelovens § 14 (2). Dette medfører at det må gis tilstrekkelig informasjon til menighetsrådet om søker som er innstilt til jobben, slik at de skal ha en mulighet til å kunne uttale seg om innstillingen. Også ved avgivelse av slik informasjon til menighetsrådet er det viktig å passe på at taushetsplikt om personlige forhold overholdes.

## 12.7 Innsyn i oppsigelsessaker og øvrige personalsaker

En ansatt i soknet ved menighetsråd / fellesråd eller i rettssubjektet Den norske kirke har etter kirkelovens § 38 heller ikke krav på innsyn egen oppsigelsessaks dokumenter.

Det er fvl § 18 om en parts adgang til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter som regulerer dette forholdet. Forvaltningslovens § 18 står kapittel IV i forvaltningsloven, og

dette kapitlet skal etter kirkelovens § 38 ikke lenger skal gjelde i oppsigelsaker med kirkelige arbeidsgivere. Det samme gjelder for øvrige personalsaker.

Etter personopplysningslovgivningen er imidlertid den klare hovedregel at arbeidstaker har rett til innsyn i personopplysningene arbeidsgiveren har lagret. Retten til innsyn gjelder uavhengig av om disse lagres i personalmappen eller andre steder. En arbeidstaker vil således kunne ha innsynsrett etter personopplysningslovgivningen i informasjon som er lagret om en i personalsaker, på tross av at innsyn ikke kan kreves i henhold til forvaltningsloven. Det finnes enkelte unntak i personopplysningslovens, men terskelen for å gjøre unntak er høy.

### 13. PERSONOPPLYSNINGSLOVEN OG GDPR

For å gjøre saksbehandlingen enklere, kan det på enkelte kirkelige arbeidsområder være et ønske om å lagre personopplysninger elektronisk eller opprette systematiske registre med opplysninger som angår enkeltpersoner. For eksempel et register med opplysninger om konfirmanter, døpte barn eller personer i den diakonale besøkstjenesten.

Regelverket om personopplysninger, som innbefatter personopplysningsloven og EUs personvernforordning (GDPR) som er inntatt som norsk lov, setter begrensninger for lagring av personopplysninger. Personopplysningsloven og GDPR supplerer taushetspliktbestemmelsene, og bestemmelsenes formål er å styrke personvernet.

#### Definisjon

Personopplysninger er enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar fysisk person, jf. art. 4 nr. 1.

Det er kun personopplysninger om levende personer som er vernet. Opplysninger om avdød er ikke vernet, så fremt opplysningene ikke samtidig også gir opplysninger om andre levende personer.

Personopplysningsloven og GDPR gjelder også for gravregistre, jf. forskrift til gravferdsloven §§ 19 og 35 gitt med hjemmel i gravferdslovens § 25. Det er opplysninger som sier noe om avdødes slektninger, fester av grav eller om ansvarlig for grav som her er vernet.

Personopplysningsloven gjelder i utgangspunktet for all behandling av personopplysninger som gjøres elektronisk og for manuell behandling av personopplysninger, jf. personopplysningsloven § 2 første ledd. For eksempel omfattes opplysninger vedrørende enkelttilsatte som medfører at personopplysninger lagres på en datamaskin, eller at dokumenter med personopplysninger legges i en personalmappe sortert etter tilsattes navn.

Hva som er behandling av personopplysninger, er definert vidt i art. 4 nr. 2: *«enhver operasjon eller rekke av operasjoner som gjøres med personopplysninger, enten automatisert eller ikke, som for eksempel innsamling, registrering, organisering, strukturering, lagring, tilpasning eller endring, gjenfinning, konsultering, bruk, utlevering ved overføring, spredning eller andre for tilgjengeliggjøring, sammenstilling eller samkjøring, begrensnig, sletting eller tilintetgjøring»*.

Lovhjemmel eller samtykke

For å kunne behandle personopplysninger må virksomheten enten ha uttrykkelig samtykke fra den det gjelder, lovhemmel, eller at behandlingen er nødvendig og tilfredsstillende et av de opplistede alternativene i jf. art. 6 nr. 1 a) til f). Virksomheten kan derfor først vurdere å skaffe seg et samtykke for behandlingen.

I enkelte tilfeller kan behandlingen av personopplysningene være nødvendige for å ivareta en berettiget interesse, som hensynet til den enkeltes personvern ikke overstiger, jf. art. 6 nr. 1 f). Den berettigede interessen må være nødvendig, klart definert på forhold, reell og saklig begrunnet i virksomheten.

Sensitive personopplysninger

I utgangspunktet er sensitive personopplysninger forbudt å behandle. Dette gjelder personopplysninger om *«rasemessige eller etnisk opprinnelse, politisk oppfatning, religion, filosofisk overbevisning eller fagforeningsmedlemskap, samt behandling av genetiske opplysninger og biometriske opplysninger med det formål å entydig identifisere en fysisk person, helseopplysninger eller opplysninger om en fysisk persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering»*, jf. art. 9 nr. 1. Det foreligger unntak for å kunne behandle sensitive personopplysninger, se art. 9 nr. 2 og 3. Kravene etter art. 6 må også være oppfylt.

Slike opplysninger kan også behandles når det er nødvendig for å gjennomføre arbeidsrettslige plikter eller rettigheter, jf. personopplysningsloven § 6. Dette omfatter alle plikter og rettigheter som hviler på et arbeidsrettslig grunnlag.

Fødselsnummer regnes ikke som en sensitiv personopplysning. Det må likevel foreligge et saklig behov for



sikker identifisering og metoden er nødvendig for å oppnå slik identifisering, jf. personopplysningsloven § 12. Dette vil blant annet være når arbeidsgiver skal rapportere inntekt.

I tillegg til at vilkårene for behandling skal være oppfylt, krever art. 5 at opplysningene kun brukes til uttrykkelig angitte formål som skal være saklig begrunnet i virksomheten. Innhentede opplysninger kan ikke brukes til senere nye formål uten at samtykke innhentes. Opplysningene skal være tilstrekkelige og relevante, korrekte og oppdaterte, og ikke lagres lenger enn nødvendig ut fra formålet. Den behandlings-ansvarlige har plikt til å rette, slette, supplere eller sperre ukorrekte opplysninger. Om retting og sletting, se art. 16 og 17.

Regler om informasjonsplikt overfor den registrerte finnes i art. 5, 12, 13, 14.

Utlevering av personopplysninger

Personopplysninger kan heller ikke utleveres uten hjemmel i lov. Bestemmelser om innsynsrett etter offentleglova, forvaltningsloven, og annen særlovgivning går foran personopplysningsloven, jf. personopplysningslovens § 2 første ledd.

Ellers har art. 15 bestemmelser om innsyn. Tilsatte, søkere og andre vil stort sett ha krav på innsyn i egne personalopplysninger. Andre vil i svært begrenset grad ha innsyn i personalopplysninger uten samtykke fra den det gjelder. Alminnelige opplysninger om hvem som er tilsatt og hvor de jobber, vil likevel normalt være uproblematisk.

Eksempel: Lønnsopplysninger er en personopplysning, jf. definisjonen i art. 4 nr. 1. Kan lønnsopplysninger utleveres til egen eller til andre fagorganisasjoner? Dersom den tilsatte skriftlig samtykker, kan personopplysninger utleveres i tråd med samtykket. Datatilsynet har lagt til grunn at en tilsatt gjennom sitt medlemskap i en fagorganisasjon har gitt samtykke til at lønnsopplysninger kan utleveres til egen fagorganisasjon til bruk i lønnsforhandlinger. Dette kan arbeidsgiver gjøre på eget initiativ. Lønnsopplysninger er ikke undergitt lovbestemt taushetsplikt etter forvaltningsloven, ifølge Justisdepartementet. Dersom det er utarbeidet dokumenter som viser en oversikt over lønnsopplysninger til de tilsatte som gruppe, kan det begjæres innsyn i disse dokumentene etter offentleglovas regler. Dette dokumentet kan ikke inneholde opplysninger om fagforeningstilknytning eller andre sensitive opplysninger, i det slike opplysninger normalt er omfattet av taushetsplikt.

Tilsyn men ikke melde-  
og  
konesjonsplikt

Det gjelder ikke lengre en meldeplikt og hovedsakelig heller ikke en konsesjonsplikt etter personopplysningsloven. Datatilsynet skal nå kontrollere etterlevelse av regelverket gjennom tilsyn. Virksomheten må selv nå vurdere om det foreligger rettslig grunnlag for å behandle personopplysninger. Eksempelvis kan behandlingsgrunnlaget være samtykke.

KAs veileder om GDPR

KA har utarbeidet en egen veileder til behandling av personopplysninger som du finner [her](#) og [her](#).

I tillegg har Datatilsynets utarbeidet en god generell veileder til regelverket om personopplysninger på sin hjemmeside.

## 14. TAUSHETSERKLÆRING

### TAUSHETSERKLÆRING

Tilsatte, råds- og utvalgsmember samt tilknyttede personer plikter å ivareta tausheten og hindre at andre får kjennskap til det man blir betrodd i forbindelse med tjeneste eller arbeid for kirken.

Jeg er kjent med taushetsplikten etter forvaltningslovens §§ 13 – 13f. Jeg har også satt meg inn i hvordan bestemmelsene er å forstå, slik de er omtalt i heftet «Informasjon eller taushet» fra KA.

Jeg lover å respektere reglene og jeg er kjent med at det er straffbart etter straffeloven å bryte taushetsplikten.

Dato: \_\_\_\_\_ Sted: \_\_\_\_\_

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Underskrift

## 15. AKTUELLE LOV- OG FORSKRIFTSTEKSTER

Lov og forskriftstekstene er hentet fra *www.lovdato.no*. Verken lovene eller forskriftene gjengis her i sin helhet. På *www.lovdato.no* finnes oppdaterte lover og forskrifter i sin helhet.