

## Regler om innsynsrett i ansettelses- og oppsigelsessaker og øvrige personalsaker og tilføyelsen i kirkelovens § 38

*I kjølvannet av endringene i kirkeloven per 1.1.17 har det oppstått enkelte spørsmål knyttet til hvilke regler om innsynsrett som nå gjelder ved tilsetting- og oppsigelsessaker mv i Den norske kirke. I dette rundskrivet gjennomgås lovendringen og dens konsekvenser.*

*KA anbefaler at gjeldende praksis videreføres og at dette nedfelles i særskilt vedtak.*

### 1. Innledning

I forbindelse med lovendringene i kirkeloven per 1.1.17 fikk 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.»

Forvaltningsloven gjaldt fram til årsskiftet fullt og helt for all virksomhet som ble drevet av lovbestemte kirkelige organer. At dette også innbefattet regelverket om tilsetting i forvaltningsloven og i forvaltningsforskriften fulgte av lovtekstens ordlyd, kom til uttrykk i lovens forarbeider og har vært den rådende forståelsen siden kirkelovens ikrafttredelse 1.1.97

### 2. Jobbsøkeres innsynsrett i ansettelsessaker

Tilføyelsen i kirkelovens § 38 medfører at forvaltningsforskriftens kapittel 5 om partsinnsyn i saker om tilsetting i den offentlige forvaltning ikke lenger gjelder. 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 offentlig teneste.»

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

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

- Utvidet søkerliste
- Innsyn i innstillingsliste

- Innsyn i opplysninger som fellesrådet/menighetsrådet har lagt vekt på om jobbsøker
- Innsyn i referert fra jobbintervju
- Innsyn i tilsatte søkere eller innstilte søkeres jobbsøknad

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.

### 3. Krav til at arbeidsgiver vurdere merinnsyn

Det er likevel viktig at arbeidsgiver er oppmerksom på reglene om merinnsyn i 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.

### 4. Krav på innsyn i offentlig søkerliste

Endringene i kirkelovens § 38 medfører ikke endringer i offl § 25 (2) som stadfester at

Saksbehandler:	Bente Vangdal Espenes	Dato:	3. juli 2017
----------------	-----------------------	-------	--------------

jobsøkeren 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 jobsøkeren 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 følgje, 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 jobsøkeren har bedt om å bli fritatt for dette. Dersom ikke jobsøker 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.

### **5. Tillitsvalgtes uttalerett og rett til innsyn i søkerliste**

Endringene i kirkelovens § 38 medfører ikke endringer i tillitsvalgtes rett til å uttale seg om ansettelse 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.

### **6. Menighetsrådets uttalerett om ansettelse i soknet**

Ved ansettelse i fellesrådet er det viktig å være oppmerksomme på at menighetsrådet i det aktuelle soknet som vedkommende jobsøker 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.

### **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 kapittelet skal etter kirkelovens § 38 ikke lenger skal gjelde i oppsigelsessaker med kirkelige arbeidsgivere. Det samme gjelder for øvrige personalsaker.

Etter personopplysningslovens § 18 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

Saksbehandler:	Bente Vangdal Espenes	Dato:	3. juli 2017
----------------	-----------------------	-------	--------------

personalmappen eller andre steder. En arbeidstaker vil således kunne ha innsynsrett etter personopplysningsloven 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 § 23 blant opplysninger det i medhold av lov gjelder taushetsplikt for, men terskelen for å gjøre unntak er høy.

#### **8. Fellesrådet bør fatte vedtak om videreføring av praksis etter forvaltningsforskriften**

At forvaltningslovens bestemmelser har ligget til grunn for de kirkelige fellestrådenes forvaltningspraksis har etter KAs vurdering

vært av betydning for å bygge opp tillit til Den norske kirke som arbeidsgiver etter 1996. KA anbefaler derfor de kirkelige fellestråd å videreføre tidligere praksis med innsynsrett for jobbsøkere etter forvaltningsforskriften og at dette nedfelles i vedtak i kirkelig fellestråd, 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»

Rettssubjektet Den norske kirke har allerede gjort et lignende vedtak (sak KM 4/16).



Frank Grimstad  
adm.dir.

Marit Halvorsen Hougnes  
direktør