



Tavshedspligt Tystnadsplikt Taushetsplikt

- om tavshedspligten for diakoner og præster i Metodistkirken
- om tystnadsplikten för diakoner och pastorer i Metodistkyrkan
- om taushetsplikten for diakoner og præster i Metodistkirken

Tavshedspligt
Tystnadsplikt
Taushetsplikt

ISBN 82-8100-002-3

© Metodistkirken i Norden og Baltikum 2003
Postboks 2689 St. Hanshaugen
N-0131 Oslo
E-mail: liv.berit.carlsen@umc-northerneurope.org
Opsætning og forside: Finn Uth
Tryk: One Way, DK-8270 Højbjerg
Sat med Ottawa 10 pkt.

I foråret 2002 nedsattes et udvalg under Metodistkirken i Norden og Baltikum med henblik på at udarbejde et kortfattet skrift om tavshedspligten. Skriftet skal give vejledning omkring de forpligtelser, der er i de forskellige landes lovgivning i Norden, ligesom det skulle pointere den fortrolighed, man forventer kirkens ansatte udviser i deres embedsførelse. Foreliggende skrift er resultatet af dette udvalgsarbejde.

Forside: Rosen er symbol på tavshed.
Ilg. Frithiof Dahlby (i De heliga tecknens hemlighet) är rosen bl.a. en symbol för tystlåtenhet, förtegenhet, och finns därför ofta på biktstolar och i kloster. Det som sagts sub rosa, under rosen, får icke avslöjas. Förtegenhetens ros har fem kronblad.

I udvalget har følgende haft sæde:

Liv Berit Carlsen, Biskopskontoret
Steinar Hjerpseth, Norge
Solveig Högborg, Sverige
Hans Växby, Finland
Finn Uth, Danmark

Indhold

	Side
<i>Forord</i>	
Biskop Øystein Olsen	9
<i>Indledning</i>	10
<i>Kapitel 1</i>	
Tavsheden	13
<i>Kapitel 2</i>	
Tystnadsplikten – en komplisert verklighet. Hur fungerar det i praktiken?	23
<i>Kapitel 3</i>	
Kirkens personalpolitikk – sett i relasjon til taushetsplikten	29
<i>Kapitel 4</i>	
Vad säger lagen	41
<i>Kapitel 5</i>	
Når skaden har skjedd Forebyggende arbeid.....	68
<i>Bilag</i>	
Taushetserklæring	75
<i>Litteraturliste</i>	77

Forord

Hver eneste metodistpastor og diakon kommer fra tid til annen opp i situasjoner hvor praktiseringen av taushetsplikten blir aktualisert. Også andre kirkelige ansatte og alle frivillige medarbeidere innenfor Metodistkirken vil stå overfor den samme utfordring. Spørsmålet er: Hvor går grensene for hva jeg kan formidle til eller dele med andre om det jeg i kraft av min stilling eller mitt kirkelige engasjement får kjennskap til? Det kan gjelde i fortrolig samtale med enkeltpersoner som står oss nær så vel som fra en prekestol eller i annen offentlig sammenheng. Hva sier Metodistkirkens Kirkeordning om taushetsplikten, og hva er nedfelt i det enkelte lands lovverk om dette viktige tema?

I 1998 ble heftet "Tystnad och förtroende" sendt ut til Metodistkirkens menigheter etter initiativ fra biskop Hans Växby for å gi informasjon og veiledning omkring temaet taushetsplikt.

Et behov for å utvide perspektivet og arbeide videre med de ulike sider ved praktiseringen av taushetsplikten førte til at et eget utvalg - Taushetspliktsutvalget – ble nedsatt våren 2002. Det har hatt en representant fra hvert av de fire nordiske land, med biskopsassistent Liv Berit Carlsen som leder.

Rapporten fra Taushetspliktsutvalget legges nå fram. Den vil forhåpentlig oppmuntre til å reflektere over hvordan vi fungerer i vårt daglige liv og til bevisstgjøring om våre holdninger og handlinger. Samtidig blir det gitt konkret og nyttig informasjon om hva pastorer og diakoner er forpliktet på i kraft av sin ordinasjon eller innvielse til tjeneste i kirken.

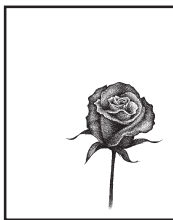
Ut fra et praktisk, kirkehistorisk, bibelsk og juridisk perspektiv gir rapporten "Taushetsplikt" veiledning, utfordring og informasjon som kan gi hjelp til å finne den vanskelige balansen mellom hva som skal holdes hemmelig og hva vi kan gi videre til andre. Her fins også et kapittel om hva vi gjør når taushetsløftet blir brutt.

Det er min overbevisning at rapporten vil være til nytte for den enkelte som personlig vil arbeide med temaet så vel som i undervisningssammenheng, og som et ressurshefte for studie- og samtalegrupper som vil sette taushetsplikten på dagsordenen.

Til slutt vil jeg gi en stor takk til Taushetspliktsutvalgets medlemmer for villigheten til å være med i dette arbeidet!

Oslo, mai 2003.

Øystein Olsen
Biskop i Metodistkirken
i Norden og Baltikum



Indledning

Min mund er lukket med syv segl

I en fortvivlet stund i året 1184, hvor det ser ud til, at de kristne står over for at miste kontrollen over Jerusalem og Det Hellige Land, samtaler to af lederne af de indbyrdes konkurrerende korsridderordener, Tempelridderne og Johanniterne, om situationen - fortæller Jan Guillou i sin romantrilogi om Arn fra Arnäs i Sverige.

Arn er blevet Stormester af Jerusalem, og samtidig er han gode venner med Johannitterordenens nye stormester, Roger des Moulin, der uden at vide det, men nok mistænker det, er efterfølger af en giftmyrdet forgænger. Dette ved Arn til gengæld, idet han har det direkte fra pavens udsending i Jerusalem. Under en banket, hvor de to Roger og Arn er bænket side om side, vil Roger gerne høre, om Arn kender noget til disse rygter om Rogers forgængers endeligt og giftmord. Arn, der er bundet af sit tavshedsløfte, kan ikke

fortælle, hvad han ved og overvejer kort, hvordan han skal få den anden stormester fortalt, at det med giftmordet er en rigtig antagelse.

Han nøjes derfor med at sige: Min mund er lukket med syv segl.

- og budskabet bliver forstået.

Tavshedspligten kan være en byrde at bære, og om det er rigtigt at bryde den på den ene eller anden måde, som i ovenstående eksempel, er et godt spørgsmål. Tavshedspligten er forbundet med mange spørgsmål og skriftet her er et forsøg på at hjælpe med besvarelse af disse.

Når man lytter til et menneske, der betror en sine hemmeligheder, føler man ofte, at ved at lytte er man med til at hjælpe dette menneske videre, så livet kan fortsætte til alles bedste.

Mange af de ting, vi erfarer om hinanden kommer ikke altid fra en typisk sjælesorgssituation. Oftest taler vi sammen om dette og hint og fortæller det ene og andet om hinanden – uden at der er noget galt i det. - Men det er specielt dér, der kan opstå et problem om hvor meget, man kan fortælle videre. I vort informationssamfund er det vigtigt, at vi kan give information videre, om hvad der sker i menigheden og med hinanden. Dog er der også grænser her.

Vi skal i det følgende se på, hvornår munden er lukket med syv segl, og hvornår ingen kan lukke sandheden inde.



Kapitel 1

Tavsheden

Tavsheden - vedrørende betroelse om hemmeligheder, fortrolige forhold og byrder - har gennem lange tider været en del af kirkens tjeneste over for mennesker.

Ikke mindst når det drejer sig om det, der kommer ind under syndens og skyldens områder, har kirken og dermed dens præster og diakoner stået som den institution, der var garant for, at nogle områder i det enkelte menneskes liv forblev fortrolige - og dermed forblev hemmelige. Skriften (bikten) med dens bod hjalp mennesker til at komme over en synd, så livet igen kunne leves uden at alt blev præget af evig fornedrelse. Gennem boden følte man som synder, at man gjorde et eller andet godt igen. Særligt over for Gud som dommer. Ud fra 1. Johannesbrev 1,9: „hvis vi bekender vore synder..... så tilgiver han vore synder og renses os fra al uretfærdighed“, ses bekendelsens nødvendighed. I Joh. 20,23 omtales, at når disciplene forlader nogen deres synder, er de dem forladt og i Matt. 16,19 omtales, at hvad Peter løser på jorden skal være løst i himlene. Ud fra disse skriftsteder har kirken traditionelt via sine præster og diakoner formidlet tilgivelsen til den, der bekendte sine synder.

Bekendelsen var oprindeligt offentlig i den tidlige kirke. Kirkefædrene taler dog om behovet for i ensomhed at vende sig til en sjælesørger. De

første antydninger om tavshedspligten er fra 400-tallet, blandt andet hos pave Leo I. Der fandtes dog forskellige meninger i kirken om hvorvidt hemmelige synder skulle bekendes offentlig eller ej. Det er tydeligt, at de teologer, som mente, at hemmelige synder skulle bekendes hemmeligt også pointerede præstens skyldighed at bevare tavsheden om dem. Det er her de første incitament til den retligt regulerede tavshedspligt for præster fremkommer. Den teologiske begrundelse for tavshedspligten var, at præsten skulle fungere som formidler over for Gud og ikke som en anklager over for mennesker. Efterhånden forsvinder den offentlige bod mere og mere og erstattes af det sakramentale skriftemål, hvor alvoren med ikke at bryde tavs- heds segl bliver tydeligere. I 900-tallet findes der for første gang direkte foreskrifter om straf for præster, der forbryder sig mod tavshedspligten. Under de følgende sekler lægges der større og større vægt på tavsheds- pligten, således som Chr. V's Danske Lov fra 1683 giver direktiver for fortabelse af embede og den svenske kirkelov fra 1686 taler om døds- straf for den præst, der har brudt tavshedspligten.

Tavshedspligten for en præst har derfor været at skjule andres synd, vildfarelser, problemer og smerter, fordi et fællesskab - et samfund - ikke kan eksistere, hvis alle ved alt om alle.

Tavsheden har samtidig været et slags værn for den enkelte mod den foragt fra andre mennesker, som kunne ramme vedkommende, hvis alle kendte til de forhold, der søges hemmeligholdt. Værnet mod andre menneskers indsigt, kan også dreje sig om forhold, hvor der ikke er tale om overtrædelse af diverse regelsæt, men hvor indsigt i den enkeltes forhold kan lede til misundelse. - Eller man ønsker ganske enkelt det private hemmeligholdt.

Tavshed og hemmeligholdelse, efter en samtale er naturlig, hvis samtalen skal føles som en hjælp for den, der kommer med sine betroe- lser. Gennem samtalen føler vedkommende, at der er én, der hjælper med til at bære byrder og lidelser, eller blot er med til at bære en hemmelighed, som det er svært for den enkelte at bære alene.

Tavsheden kan være nødvendig, for at den tilgivelse, der opnås gen- nem bekendelse, kan opleves helt og fuldt. Det skete er ikke læn- gere noget, alle kan blande sig i. Ofte vil præsten optræde som kirkens repræsentant og i sidste ende som Kristi repræsentant i sådanne tilfælde, hvor der gives absolution.

Tavsheden efter tilgivelsen er nødvendigt, for at man som den person, der er omfattet af tavsheden, kan bevare sin ære som menneske. Tavsheden har sin baggrund i, at mennesker åbenbart har sværere ved at tilgive end Gud, hvorfor viden om en bestemt person kan føre til personens tab af ære.

Tavshedspligten er både med til at skjule ualmindelige forhold (synd, lovovertrædelser) og almindelige forhold, som anses for at være af privat karakter. Som kristen må man på den ene side også undre sig lidt over, at noget skal holdes skjult. På den anden side må man nok konstatere, at næsten alle har noget, de gerne vil skjule, og som de ikke er glade for at få frem i dagens lys.

Tavshedspligten anses også nødvendigt for at beskytte privatlivets fred eller forretningslivets dispositioner. Afhængig af måden og baggrunden, man har fået sin viden om en anden person, et firma eller institution på, er der grænser for, hvad man kan videregive til andre eller gøre offentligt kendt.

Tavshedspligten kan dog så at sige ophæves (d.v.s. at tavshedspligten reelt ikke findes i sådanne tilfælde), hvis det ikke er til uvedkommende man videregiver oplysninger og hemmeligheder. Uvedkommende vil ofte afhænge af situationen. Tavshedspligten kan for nogle og i nogle lande have sin grænse, bl.a. dér hvor menneskeliv eller vitale samfundsinteresser står på spil

Tavshedspligt vedr. viden om andre personers forhold, anses normalt særlig vigtig, hvis man qua sit embede eller sin tillidspost i f.eks. bestyrelser har fået personfølsomme oplysninger, der kan være alt fra misbrugsproblemer til almindeligheder som sociale forhold, f.eks. lønforhold.

Tavshedsløftet og tavshedspligten kan være en både besværlig og tung byrde, som bliver betroet den enkelte embedsholder i kirken. Specielt når man - for at beskytte andre eller samfundsmæssige værdier - skal vurdere, om man skal bryde fortroligheden og fortælle andre, hvad man ved.

Tavshedspligten ophæves ikke ved konfidentens død.

Sjælesorg og skrifte

Normalt skelnes der ikke i protestantiske kredse strikt mellem, hvornår det er almindelige betroelser, og hvornår det er bekendelser. Derfor kan det være vigtigt for den, der lægger øre til, at sikre sig, at det, der nu skal fortælles, er af en sådan karakter, at det må betegnes som en bekendelse. F.eks. ved at spørge vedkommende, man taler med, hvorfor han eller hun fremkommer med dette udsagn.

Fællesskab og diskretion

Det meste vi hører og ser kan selvfølgelig ikke være omfattet af tavshed.

For det er på den anden side vigtigt, at vi kan give information videre om hvad der sker i verden, mellem mennesker, i menigheden og med hinanden.

Kan man forestille sig en menighed og et fællesskab, hvor man ikke taler med hinanden om hinanden? - næppe.

Fællesskab nødvendiggør samtale - samtale med og om hinanden.

For det er jo det, der er med til at synliggøre og virkeliggøre fællesskabet - at man kommer hinanden ved, og at man hver især er så interessant og berigende i fællesskabet, at man glæder sig over hinanden og fortæller om gode begivenheder eller gode mennesker, som man har været sammen med. Engang imellem er det pudsig små episoder, man kan fortælle om hinanden. Af og til trækker vi i bedste mening på smilebåndet af hinanden og ikke mindst den, der er årsag til smilet, kan glæde sig over, at man er så accepteret i fællesskabet, at man her og dér i menighedskredsen taler om ham eller hende. – Og så er alt jo fryd og gammen.

Næstes kan det imidlertid ikke, at der nogle gange i vores samtaler om hinanden også er en brod, hvor vi forsøger at fortælle om hinandens svagheder og særheder.

H.C. Andersen fortæller i sit eventyr om de to fjer, der bliver til fem høns, at den bedste måde at sørge for at et rygte bliver spredt på er at gøre det til en hemmelighed. Og ikke bare det, sandheden bliver til sidst et fjernt og uinteressant ekko af det, som virkelig er spændende at fortælle videre.

H. C. Andersen fortæller, at i hønsegården tabte en høne to fjer og sagde ligesom for sjov, at det var for at se bedre ud over for hanen, og at han nok ville lægge mere mærke til hende. Den historie blev fortalt videre og videre og til sidst var det blevet til, at hele fem høns havde plukket alle fjerene af sig for at gøre indtryk på hanen. Hønen som havde tabt de to fjer hørte historien - sådan som rygtet efterhånden havde udviklet sig og blev forarget - tænk at fem høns kunne finde på noget sådant!

Skal fællesskabet bestå, skal vi dog heller ikke fortælle alt om alle. For intet menneske kan bære at vide alt om alle. Det er kun Gud, der magter denne glæde og byrde.

Det er ikke fordi, der nødvendigvis skal være noget, der er hemmeligt, men der vil altid være noget, som ikke kommer andre ved, noget som hører forholdet menneske-Gud til, eller ven og ven til, eller hustru og ægtemand til.

Der skal altså være en balance mellem fællesskab og diskretion. Det er her, man kan tale om bekvemmelighedssfæren, som er forskellig fra person til person. Enhver vil føle sig ubehagelig til mode, hvis man ikke får lov til at beholde viden om visse personlige forhold for sig selv.

Nogle sætter grænsen ved fødselsdage, da man ikke bryder sig om at alle skal komme og give en gaver eller „sige pæne ting om en, som de alligevel ikke mener“. Andre har ikke noget imod, at man kender til deres sygdomme eller økonomiske situation. Selv om der er forskelle i opfattelsen af, hvad der er passende at vide om hinanden, så ændrer det dog ikke på, at det at vide noget om hinanden må være baggrunden for den kristne omsorg. Gennem kendskab til hinandens situation kan man hjælpe hinanden. Det ændrer selvfølgelig heller ikke på, at den enkeltes opfattelse af intimsfæren må respekteres. Og denne respekt er ikke i modstrid med den principielle opfattelse om, at det er offentlighedsprincippet, der er grundlæggende for kirken og tavsheden er undtagelsen. Men alt hverken skal eller kan interessere alle.

Vedkommende og uvedkommende

Forståelsen af hvor langt intimsfæren strækker sig er også forståelsen af, hvem der er vedkommende, og hvem der er uvedkommende, når det drejer sig om tavshed og åbenhed.

Rent juridisk er det kun, når man videregiver oplysninger til uvedkommende, at man bryder tavshedspligten.

Nogle kan være vedkommende, fordi de behandler den sag, man selv har kendskab til, eller fordi vedkommende, det drejer sig om, har givet sit samtykke til at videregive oplysninger. Forsigtighed kræver det imidlertid, når man fortæller om fortrolige forhold for at andre skal lære noget til brug i lignende forhold. Anonymisering er ikke altid nok.

Tavshedpligtens farer og byrder

Tavshedspligten kan også bruges som et skalkeskjul, hvor man fritager sig selv for at gribe ansvarligt ind i uacceptable forhold. Eller man kan binde andre ved at betro sig til dem, så de bliver bundet på hænder og fødder og må forholde sig passive uden at kunne handle og afhjælpe kritisable forhold. Det sidste kan være tavshedens pris.

Tavshedspligten bruges som skalkeskjul, når man ikke vil gribe ind i sager hvor den viden, man har som præst/diakon, kunne og burde have givet sagen et andet udfald. Det kan være, at man har erfaret, at en bestemt person i menigheden har det med at smårapse (norsk: naske). Det er ikke noget ret mange ved, men ad forskellige veje er det blevet præsten bekendt. Den, der småraps er blevet foreslået til at stå for kassen med kaffepenge og til selv at tælle pengene op efter hver kirkekaffe. Det vil da være forkert, hvis præsten ikke forsøger at forhindre dette - og blot lader stå til ud fra en overordnet pligt til at holde sit kendskab til andres synder og svagheder hemmelige. Afhængig af hvordan præsten har fået sin viden om personen, kan præsten sige meget eller lidt om sagen. Men bør på en eller anden måde forsøge at hindre, at den foreslåede person kommer til at stå for kaffekassen, selv om det jo ikke er givet, man vil kunne forhindre det.

I forhold hvor præsten optræder som egentlig sjælesørger, og derudover også som menighedsforstander er en slags overordnet for de frivillige medarbejdere i en menigheder, kan problematikken tilspidises yderligere. Præsten skal som menighedsforstander være opmærksom på, at han/hun er bundet af sit tavshedsløfte i forbindelse med betroelser fra medarbejderne. Det bevirker, at viden ud fra sjælesorgssamtale om en person i menigheden ikke kan få videre konsekvenser for vedkommende persons engagement i menigheden bl.a. i form af tillidsposter ud fra præstens udtalelser - idet præsten netop ikke kan udtale sig om det han har fået betroet. (Selv om præsten ikke kan udtale sig, er andre muligheder for klog ageren og handling jo ikke udelukket, men præsten skal være varsom for netop ikke at bryde eller blive beskyldt for at bryde sin tavshedspligt). Undtagen herfra er naturligvis betroelser om at en forbrydelse vil finde sted og menighedsforstanderens viden om pædofile forhold. Menighedsforstanderens viden i disse tilfælde bør dog heller ikke bringes til almen offentligt kendskab. Da præsten (menighedsforstanderen) i en menighed traditionelt opfattes som den, man kan gå til med problemer, vil præsten jo normalt ikke unddrage sig sjælesorgssamtaler med frivillige medarbejder, fordi præsten skulle frygte, at det kan belaste forholdet præsten/menighedsforstanderen som overordnet og det enkelte medlem, der er frivillig medarbejder og f.eks. har tillidsposter. Eller det kan være menighedsrådsformanden

datter, der kommer til præsten med nogle betroelser under en sjælesorgssamtale. Skal præsten nægte at modtage datteren til sjælesorgssamtale fordi datteren er i familie med menighedsrådsformanden og præsten frygter, at hun kommer med nogle betroelser om sin far (der altså er menighedsrådsformand)? Præsten vil nok under normale omstændigheder som menighedens sjælesørger modtage datteren til samtale, selv om præsten aner, at han/hun kan komme til at modtage nogle bekendelse om faderen, som kan være ubehagelig. Det er netop tavshedspligtens byrde og pris. I det ovenstående eksempel kan en mulighed for at henvise til en anden sjælesørger være værd at overveje, hvis det er sandsynligt, at der vil komme informationer frem, som vil belaste forholdet til menighedsrådsformanden.

Desværre kan man komme ud i situationer, hvor en person ønsker at binde præsten/diakonen, så denne ikke kan handle og agere i en bestemt situation. Det kan ske ved at vedkommende kommer til præsten/diakonen og vil bekende en synd eller overtrædelse. Og for så vidt man som præst/diakon lytter til bekendelsen, kan man blive forhindret i at agere eller sige noget i bestemte situationer. Det kan være, at præsten/diakonen har haft en mistanke om at vedkommende person har slået sin kone i det ægteskab, der forliste for et år siden, men nu bekender vedkommende det over for præsten/diakonen. En måned efter kommer vedkommende og fortæller, at han nu skal giftes igen med en anden kvinde, og at hun ikke ved noget om de tidligere voldelige forhold, som han desuden mener er et overstået kapitel. Får præsten/diakonen først da fornemmelsen af at betroelsen er sket for at den nye hustru ikke skal blive gjort bekendt med de tidligere forhold, er det måske for sent at gøre noget, hvis det senere viser sig ikke at være et overstået kapitel. Præsten vil dog kunne sige til manden, at han som præst ikke vil medvirke ved brylluppet, førend manden har talt om de tidligere problemer med sin kommende hustru.

Samvittighed

Hvor langt tavshedspligten strækker sig, bliver i sidste ende et samvittighedsspørgsmål. Lovgivningen sætter sine grænser for hvor langt tavshedspligten gælder og hvilke oplysninger, der skal holdes hemmelige. I nogle forhold og i nogle lande er tavshedspligten ubrydelig. Man skal derfor gøre sit yderste for at holde lovgivningen. - Og dér hvor loven ikke sætter grænser, da må man følge sin samvittighed og sunde fornuft. Der kan ikke altid gives nogen facitliste. Da man i sidste ende skal stå til regnskab for den himmelske dommer, må man selvfølgelig

gelig altid i sidste ende følge sin samvittighed og dermed tage de knubs, som kan følge deraf.

E-mails

Som kirke og præst/diakon har man også selv et ansvar for at ingen uvedkommende læser den post, man har modtaget eller sendt. Det lyder jo ret indlysende. Men da meget post i dag sendes elektronisk og der er mange elektroniske vira, der hærger internetsystemet, giver det et problem. Har man en computer, der er inficeret med disse vira, kan det bevirke, at der fra computeren sendes fortroligt materiale videre. Tilfældige dokumenter og e-mails, man har liggende på harddisken (normalt filer i mappen „dokumenter“ eller sendte og modtagne e-mails) kan på grund af infektionen sendes til tilfældige adresser, som man har liggende i sit elektroniske adressekartotek. Det giver et problem, da man har et ansvar for at det, der drejer sig om fortrolige sager, ikke sendes til tilfældige og uvedkommende personer.

For at forhindre dette kan man gøre en af to ting. Enten bør man anskaffe sig et antivirusprogram og evt. en firewall af anerkendt mærke - og så dagligt opdatere den. Eller man bør have alle fortrolige dokumenter og e-mails liggende på en diskette eller CD-rom, der tages ud af computeren, når man sender e-mails eller er på nettet. Man kan forvolde stor skade ved at fortrolige breve bliver sendt til uvedkommende.

Eksempler på hvorledes tavshedspligten forvaltes

Fra tirsdag 23. april 2002, Fra Berlingske Tidende, Danmark

Hellig tavshedspligt er brudt

I løbet af 2001 og foråret 2002 var den såkaldte PFA sag godt forsidestof i aviserne i Danmark. Med afgørelsen i Højesteret i april om en advokats ret til at røbe sit kendskab til en forbrydelse mente mange at den hidtil så ubrydelige tavshedspligt for advokater var endegyldigt brudt.

Det var den såkaldte Grønborg-sag, med advokat Jørgen Grønborg,

som både var startskuddet og en udløber af PFA sagen. PFA sagen drejede sig om falske garantier, som ikke var udstedt af pensionsinstituttet PFA, men derimod skulle se ud som om det var PFA, der havde udstedt garantier vedr. nogle meget store pengebeløb, 3,7 mia. kr. En af underdirektørerne i selskabet, Rasmus Trads, havde nemlig forfalsket PFA direktør André Lublins underskrift. PFA sagen drejede sig bl.a. om hvorvidt den der havde brug for garantierne, entreprenør Kurt Thorsen, havde været vidende om forfalskningerne og dermed havde gjort sig medskyldig i svindelen.

Advokat Jørgen Grønborg vidste at de oplysninger, som Kurt Thorsen havde ladet tilflyde pressen om et byggeprojekt i Spanien ikke var korrekte, og han lækkede i januar 1999 sin viden til sin nabo, der var formand for Københavns Fondsbørs, Hans Ejvind Hansen. Det var dette, der blev til startskuddet på en af Danmarks største bedragerisager. Fra forskellig side blev der ytret utilfredshed med advokat Jørgen Grønborgs ageren og mange mente, at han fejlagtigt havde brudt sin tavshedspligt. Advokatrådet idømte senere Grønborg en bøde, men derefter i april 2002 blåstemplede Højesteret advokat Jørgen Grønborgs handling, altså at han med rette i januar 1999 videregav fortrolige oplysninger til formanden for Københavns Fondsbørs, Hans Ejvind Hansen, om entreprenør Kurt Thorsens forretninger med PFA.

Med den principielle og opsigtsvækkende afgørelse for landets øverste retsinstans er også tavshedspligten for læger, psykologer og præster kommet under alvorligt pres, mener professor Lars Bo Langsted fra Aalborg Universitet, der har udtalt:

„Dommen viser, at der findes samfundsmæssige hensyn, der er vigtige nok til at bryde tavshedspligten. Kriminalitetsbekæmpelse er blevet et modeord, hvor man gerne ser bort fra andre retsprincipper. Afgørelsen er en strømpil for, at man fra samfundets side enøjet ser det som en fordel at få folk til at sladre med viden om kriminelle handlinger, og det kan få afsmittende virkning på andre fag som læger, præster og psykologer“.

Det kunne eksempelvis dreje sig om lægen med kendskab til en patient, som bevidst smittede andre med sygdom. Eller psykologen, der under konsultation får nys om alvorlige kriminelle gerninger hos en klient.

Samtidig bliver det med den ny lov om hvidvaskning, som noget nyt en decideret pligt for advokater at anmelde viden om personer, der mistænkes for hvidvaskning af sorte penge. Pligten til at sladre for advokater er tidligere blevet kritiseret af eksperter for at bryde med fundamentale retsprincipper.

»I et retssamfund er det af afgørende betydning for borgerne at have

nogle heller at gå til, hvor man kan betro sig med visheden om, at oplysningerne ikke kommer videre; det gælder advokater, og det gælder læger og præster. Piller man ved advokaters tavshedspligt, har borgerne ingen beskyttelse over for statsmagten,« siger Lars Bo Langsted.

Fra lægelig side har lægeforeningens formand Jesper Poulsen også taget til orde og advarer mod, at dommen bruges til at lempe tavshedspligten i sager, hvor det handler om relativ simpel kriminalitet, eller hvor politiet for at skaffe vidner ønsker adgang til navne på indlagte på sygehuse.

»Hidtil har vi set eksempler på, at lægers tavshedspligt er blevet fortolket ekstremt stramt af domstolene - også strammere end vi synes er rimeligt. Men det er også vores vurdering, at der skal være tale om meget grov kriminalitet, før tavshedspligten kan fraviges. Vi må ikke få en praksis, hvor folk, der har begået noget kriminelt, bliver bange for at gå på skadestuen og således ikke får lægehjælp,« siger han.

Fængselspræst

I april 2002 bragt DR (Danmarks Radio) en radioudsendelse om fængselspræster i Statsfængslet i Horsens. Man interviewede tidligere og nuværende fængselspræster vedr. deres forståelse af tavshedspligten.

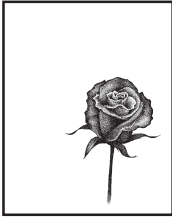
Specielt Straffelovens §141 blev berørt.

Der var stor forskel på, hvad den enkelte præst ville give videre vedr. kendskab til mindre forbrydelser (afstraffelse af de andre fanger) som ville blive begået i fængslet.

Da fængselspræsten fungerer som sjælesørger i mange forskellige situationer, kan det ikke undgås, at præsten får kendskab til forskellige forhold, som ellers kun fangerne kender til. Det kan f.eks. være en gruppe fanger, der påtænker en straffeaktion over for en medfange. Den nuværende fængselspræst var ofte kommet op til fængselsinspektøren til en reprimande, fordi vedkommende præst ikke i tide havde videregivet sin viden om, at nogle fanger ville blive afstraffet af nogle andre fanger.

En tidligere præst nærede ikke betænkeligheder ved at røbe noget sådant.

Med al tydelighed viser dette, at tavshedspligten som samvittighedsspørgsmål for den enkelte præst har forskellige grænser.



Kapitel 2

Tystnadsplikten – en komplicerad verklighet. Hur fungerar det i praktiken?

En kvinna sökte upp sin församlingspastor för samtal och berättade om problem i sitt äktenskap. Pastorn lade fram paret som förbönsämne i familjeandakten. En son som var med vid andakten spred "skvallret" på sin arbetsplats och därifrån fördes det vidare till kvinnans man som naturligtvis blev mycket upprörd.

Ett församlingsråd har vid ett sammanträde behandlat en fråga som har med en frivilligarbetares sätt att utföra sitt uppdrag att göra. Saken har behandlats grundligt och beslutet blivit att det inte finns någon anledning att gå vidare med detta, då man funnit att anklagelsen inte har någon grund, utan det handlar om missuppfattningar och förtal. Frivilligarbetaren har församlingsrådets fulla förtroende. En av församlingsrådets medlemmar berättar för sin hustru om samtalet som förts. Hustrun för samtalets innehåll vidare och anklagelserna meddelas som fakta till någon bekant och snart är ryktena i full gång.

Församlingens pastor håller andakt på ett symöte. Symötets deltagare hälsar från frånvarande medlemmar, även pastorn har någon hälsning. Plötsligt får pastorn frågan rakt över bordet: "Varför hälsar du inte från NN, jag vet att du hälsade på henne i går?" Pastorn har valt att inte hälsa från henne eftersom hembesöket var av själavårdande karaktär. NN har sedan bara berättat för någon väninna att pastorn gjort ett sjukbesök.

Offentlighet och sekretess

I kyrkans liv och verksamhet är hanterandet av frågor om offentlighet och sekretess av avgörande betydelse för troheten och trovärdigheten. Kyrkans uppdrag handlar om att vara tecken på Guds kärlek och att visa på det sammanhang där varje människa har ett unikt värde. För att kunna vara ett sådant tecken är öppenhet och ärlighet i förening med respekt för personlig integritet nödvändiga förutsättningar.

Det finns en allmän kunskap och förväntan om att man inom kyrkan kan få tala ut om sitt innersta i vetskap om att detta inte lämnas ut till någon annan.

Prästens absoluta tystnadsplikt är ett välkänt begrepp, fast förankrat i människors medvetande fast man inte har någon kunskap om lagstiftningen kring detta.

Exemplen i inledningen är hämtade från de kristna församlingarnas verklighet.

Skulle något sådant kunna inträffa i våra församlingar med vår starka tradition av att bevara det som sagts i förtroende och med den gedigna utbildningen som pastorer och diakoner genomgår?

De flesta pastorer/diakoner och andra som anförtros förtroenden blir aldrig anklagade för brott mot sekretesslagar varken inomkyrkligt eller inför det egna landets domstol.

Betyder det att allt fungerar?

Pastorn/diakonen står ofta i en situation där en rimlighetsbedömning behöver göras och han eller hon behöver fråga sig själv om det som sägs ligger under tystnadsplikt eller inte.

Det är sällan en pastor/diakon befinner sig i den fullt ut ideala situationen där samtalet är fullständigt avgränsat.

Samtalsmöjligheterna och mötesplatserna är så många och olikartade. Ett problem kan vara att man har flera relationer till varandra. Som pastor/diakon har man ofta en vänskapsrelation och kanske en arbetsmässig relation till den som man också möter i samtal. Ett annat problem är att pastors/diakonrollen i en samtalsrelation kan innehålla så många andra roller: psykolog, psykoterapeut, kurator, ekonom, familjerådgivare, studierådgivare, teologiskt sakkunnig, och därtill är man den klassiska biktfadern eller biktmodern.

Självavårdssamtalet

Det dagliga självavårdssamtalet liknar inte det som författaren till lagtexten har tänkt på. Därför handlar det de flesta gånger mer om att följa lagens anda än dess bokstav.

Det gäller att i varje samtal skilja ut det som har en självavårdsmässig innebörd från det som är av annan art både för sig själv och för den man samtalar med. Det handlar om att vara medveten om och tydliggöra när övergångar från det ena området till det andra sker. Ett exempel på när roller och områden går i varandra är när frivilligarbetaren som tillsammans med pastorn leder en ungdomsgrupp, mitt under ett samtal om hur programmet på nästa veckas samling ska se ut, berättar att hon upptäckt en knöl i sitt bröst. Hon har varit på provtagning och är nu orolig för resultatet. För att tydliggöra säger pastorn: "detta du nu sagt om din oro för en eventuell cancer uppfattar jag som ett förtroende jag kommer att be för dig, men jag kommer inte att nämna om detta högt i mina offentliga böner eller inför någon annan. Du avgör själv när du vill att det ska sägas högt."

Varje pastor/diakon skulle egentligen i varje situation behöva fundera över vad han eller hon själv sätter gränserna, var kyrkoordningen sätter sina gränser och var landets lagstiftning sätter sina.

Det säger sig själv att det inte är möjligt att i varje situation föra det resonemanget, därför behöver pastor/diakon ha en känslighet för vad som är lämpligt och möjligt.

Denna känslighet kan erhållas genom sakkunskap, erfarenhet och handledning.

Även om många vanliga samtal glider över till att bli självavårdssamtal är det viktigt att ständigt fundera över ramarna för samtalet och i så hög utsträckning som möjligt förlägga självavårdssamtalet till platser och tider som kan skapa så trygga ramar runt samtalet som möjligt och på det sättet tydliggöra att tystnadsplikten gäller.

Tystnadsplikten utanför själavårdssamtalet

De största brotten gör pastorn/diakonen på områden som man har minst uppmärksamhet på, det kan handla om umgängeston och umgängesmoral.

Om pastorn/diakonen kunde använda sig av den enkla regeln "tänk först, tala sedan" skulle många fallgropar undvikas.

Pastorn/diakonen hamnar ofta i situationer där han eller hon riskerar att gå på gränsen till att bryta förtroenden som getts.

Det kan vara i predikan då exempel från den egna erfarenheten används för att belysa det som sägs.

Det kan vara vid förbönstillfället då någon läggs fram som förbönsämne utan att ha gett sitt medgivande.

Det kan vara i protokollet från församlingsrådet när en sak beskrivs mer detaljerat än nödvändigt.

Det kan vara i församlingsbladet då det används som informationskälla.

Listan kan göras hur lång som helst eftersom det är ömtåliga mänskliga situationer och relationer som pastorn/diakonen hela tiden arbetar med.

Vid andra tillfällen är det viktigt och möjligt att tala om det som hänt, exempelvis i en handledningssituation. Även där är det viktigt att inte tystnadsplikten bryts. Det kan säkerställas genom avidentifiering. Men eftersom sammanhangen ofta är små och man har god kunskap om varandra så är det ett grannlaga arbete att förtroendefullt bevara det som sagts i förtroende.

Bikt

När det gäller bikten, så är det lättare att avgränsa hur frågor om tystnadsplikt ska hanteras just därför att bikten är så tydligt definierad som företeelse, sammanhang och tid då den utövas. Ramarna är helt klara. Det uttalas tydligt att det är bikt som det handlar om.

Bikt är att enskilt bekänna sin synd inför Gud och en pastor som efter bekännelsen löser den som biktat sig från synden.

Även om bikten inte särskilt ofta förekommer i vår metodistiska kontext är ramarna klara och vi har en ritual för hur den ska genomföras.

Det som kan vara mer problematiskt är det själavårdande samtalet som bör föras före bikten, då det inte alltid på förhand är givet att det samtal

som förs just är en förberedelse för bikten. Beslutet att avsluta samtalet med bikt kan ligga i samtalets förlängning och är inte alltid orsak till samtalet. Men naturligtvis måste där, som alltid, en känslighet råda så att den som pastorn samtalar med överhuvudtaget inte behöver tvivla på att det som sagts i rummet stannar i rummet.

Det som hittills sagts handlar om den enskilda pastorns/diakonens möten och samtal med människor. Vi kan se att det många gånger är svårt att definiera vad som ska kallas "bikt och samtal i enskild själavård" och därmed med nödvändighet beläggas med tystnadsplikt, vad som är förtroendefulla samtal och ska bevaras i förtroende och vad vi kan dela med oss av åt varandra.

Tystnadsplikt i vidare bemärkelse

Det finns vissa ting som sägs och sker inom församlingens eller kyrkans ramar som inte ska föras därutanför. Kan det säkerställas?

Det är sällan något i våra sammanhang sker innanför lykta dörrar men många gånger borde vi förhålla oss som om det vore fallet. Att tydligt markera ramarna och att tydligt markera att det som sker i ett visst sammanhang ska stanna i detta sammanhang, är viktigt. Att våga vara tydlig, att våga kräva att ärenden behandlas konfidentiellt är viktigt. Det handlar inte om misstro utan om att vi vågar ha tillit till varandra och förvänta ett förtroendefull handläggande av vissa saker.

Om vi kan ha det förtroendet för varandra att vi litar på människors förmåga att hålla tyst vågar vi tala om och hantera även de svåra sakerna på ett öppet sätt.

Konflikter

Ett annat tillfälle då det kan vara problematiskt med hur tystnadsplikten ska hanteras är vid konflikter – konflikthantering – konfliktlösning. När människor upplever sig kränkta, felbehandlade, när konflikt uppstått är det lätt gjort att söka stöd för sig själv och berätta om hur illa man upplever sig blivit behandlad långt utanför de sammanhang där det borde ske. Då är det lätt att information sprids och förtroenden bryts. Vid arbetet med konfliktlösning behöver oftast fler parter dras in i samtalet. Även då är det lätt att saken behandlas i sammanhang där den inte borde behandlas.

En god hållning är att konflikter alltid bör lösas i relation till dem som

är iblandade i konflikten och att det som sägs i rummet ska stanna i rummet. Om dessa två enkla och självklara regler följdes skulle många övertramp kunna undvikas.

Tystnadspliktens grunder

En annan viktig grundprincip i pastors/diakonens relation till sig själv, arbete och medmänniska är den gyllene regeln: "Allt vad ni vill att människor ska göra för er, det ska ni göra för dem". Denna regel kombinerad med det dubbla kärleksbudet: "Du ska älska Herren, din Gud, av hela ditt hjärta, av hela din själ, av hela ditt förstånd och av hela din kraft. Du ska älska din nästa som dig själv" ger en god grund för ett gott förhållningssätt i de svåra frågor som har med tystnadsplikt att göra. Att sätta sig in i en annan människas situation betyder att avstå från sina egna förhandsuppfattningar om vad som är gott för andra och göra sig förtrogen med hennes verkliga behov.

Pastors/diakonens ställning, uppgift och ansvar grundar sig på den fullmakt man erhållit vid pastors/diakonordination och de löften som då avgivits.

Genom att erkänna kyrkans lära och bekännelse får pastorn/diakonen ramar för sitt arbete men även inre frihet och vidsträckta handlingsmöjligheter. I sitt arbete förbinder sig pastorn även till svåra och oangenäma arbetsuppgifter. Pastorn/diakonen ansvarar för följderna av sin förkunnelse och sina yttranden.

Det är viktigt att slå vakt om tystnadsplikten, att göra det efter lagens anda inte enbart efter dess bokstav. Självklart är tystnadsplikten till för att skydda den som öppnar sig i ett samtal och inte för att ge identitet åt pastorn/diakonen.

Det finns rättsliga och teologiska motiveringar för tystnadsplikten men den främsta drivkraften måste alltid handla om tillit och förtroende.



Kapitel 3

Kirkens personalpolitikk – sett i relasjon til taushetsplikten

Om rettsvern og tillit til ansatte i Metodistkirken

I ethvert arbeidsforhold er arbeidstakeren den sentrale ressurs som utøver og representerer organisasjonens formål. Omgivelsenes omdømme og respekt for kirken vil avhenge av om dens ansatte opptrer på en måte som fortjener respekt og tillit, ikke bare i strengt teologiske og læremessige forhold.

Den som er prest eller diakon i Metodistkirken skal ikke være i tvil om hvordan de er beskyttet i forhold til offentligheten og hvilke plikter som hviler på dem i tjenesten som pastor og diakon.

Tjenesten og ansettelsen baseres på en kvalitetssikringsprosess som starter lenge før ansettelse (les utnevning) og fortsetter under utdanningen. Den som ønsker å bli antatt til tjeneste i Metodistkirken skal anbefales av personal/pastoralkomiteen i den menighet han/hun tilhører. Den lokale menighet er garantist for kandidaten. De skal danne seg et bilde av om det er grunn til å tro at kandidaten har de nødvendige personlige forutsetninger for tjenesten.

Et av målene med kandidatperioden (2 år) er blant annet at kirkens valgte representanter på lokalplan (personal/pastoralkomité) og sentralt (Rådet for den ordinerte tjeneste - ROT) skal vurdere om den kommende prest/diakon har den nødvendige tillit og anseelse.

Kirken vurderer derfor ikke bare de formelle kvalifikasjoner, men også adferd, etiske og moralske sider ved personen. Er han/hun til å stole? Har han/hun tilstrekkelig evne til å vurdere egen og andres grenser i stress og krisesituasjoner? Kirken er ikke bare interessert i deler av personens utrustning som f. eks. evnen til å forkynne og lede andre, men vil også bedømme det totale bilde av personen. Vi kan trygt si at hele personen er subjekt ved vurdering av ansettelsen (utnevning). Dette stiller store krav til gjensidig åpenhet og innsyn i vurderingene og at disse er basert på objektive kriterier kjent av kandidaten/den ansatte.

Om gjensidig tillit og rettsvern

Begge parter må vite at de kan stole på hverandre. Den ansatte skal vite at ved eventuell anklage og kritikk vil arbeidsgiver ta ansvar og beskytte og ivareta hans/hennes rettigheter. Det er arbeidsgivers plikt å være aktiv i å etablere gjensidig tillit. Måten klager framsettes på skal blant annet ha formkrav som arbeidsgiver ikke kan fravike. Muntlig kritikk og rykter skal aldri danne grunnlag for arbeidsgivers reaksjon (se avsnittet Anonyme informasjon, side 39).

Om syn på ledelse og hvordan ansatte betraktes. Retten til å tilrettevise

I gode og trygge arbeidsforhold er relasjonen mellom arbeidstaker og ansatt preget av gjensidig respekt. I en god organisasjon vil ansatte bli betraktet som organisasjonens viktigste ressurs og gi ansatte tillit og frihet. Vanligvis fungerer den ansatte med stor frihet til egne vurderinger og beslutninger. Arbeidsgivers styringsrett defineres som "retten til å tilsette og si opp arbeidstakere, og til å organisere, lede og fordele arbeidet. Styringsretten kalles ofte også for den "realkompetanse" arbeidsgiver har, innenfor de begrensninger som lov- og avtaleverk setter" (Statens Personalhåndbok, 2002, side 18, Norge)

Dette forutsetter utstrakt samarbeid og medbestemmelse.

Når det gjelder praktisering av taushetsplikten er det arbeidsgiver som

har plikt til å lede og utforme den konkrete preste- og diakontjenesten slik at avvik fra det normale kan identifiseres og ledelsen gi tilrettevisning. Det er Tilsynsombetet som tilser at taushetsplikten ivaretas av ansatte.

Om sanksjoner i arbeidslivet generelt og i kirken spesielt

Ved brudd på regler for håndtering av taushetsplikten vil arbeidsgiver (tilsynsmannen) etter å ha sikret seg korrekt informasjon, først gi ansatte muntlig veiledning eller korreksjon. Om forholdet gjentar seg gir arbeidsgiver skriftlig påtale. Denne første skriftlige påtalen har i Norge karakter av advarsel, som er et alvorlig signal. Dersom det siden oppstår en situasjon som fører til en ny skriftlig advarsel kan arbeidstaker sies opp. Uten skriftlig advarsel er lovlig oppsigelse i praksis en umulighet. Skriftlig klage en svært alvorlig reaksjon og signal på at arbeidstaker har grovt overtrådt regler i organisasjonen, samfunnet eller de regler og normer som regulerer tjenesten. Eksempel på adferd som kan føre til reaksjon er brudd på taushetsplikten eller adferd i eller utenfor tjenesten som kan skade den aktelse eller tillit som er nødvendig for stillingen.

Dersom taushetsplikten er brutt og blir meldt til politiet av publikum, skal arbeidstaker være sikret bistand fra arbeidsgiver. Dersom det er arbeidsgiver som anmelder den ansatte, vil vedkommendes fagorganisasjon eller en annen instans bistå vedkommende. I Metodistkirken er det Rådet for den ordinerte tjeneste. Gjennom arbeidsgivers medlemskap i arbeidsgiverforening gis det bistand i juridiske spørsmål. I Norge er det "Handelens og Serviceorganisasjoners Landsforening", i Danmark "Dansk Handel og Service" og i Sverige "Arbetsgivaralliansen". Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for juridisk bistand ved behov.

Arbeidsgiver og arbeidstaker

Hvem er ansatt og hvem er nærmeste arbeidsgiver myndighet?

I Metodistkirken regnes den som har fått utnevning til tjeneste av biskopen som ansatt. Han/hun er ansatt i Metodistkirken i sitt land (egentlig i sin Årskonferanse) og tildelt/utnevnt til tjeneste i en menighet eller det biskopen har bestemt. Nærmeste arbeidsgivermyndighet er tilsynsmannen, på biskopens vegne. Diakoner som arbeider for annen

arbeidsgiver er i tillegg utnevnt til tjeneste i en metodistmenighet, og står under tilsyn av tilsynsmannen og har relasjon til pastoral/personalkomiteen i menigheten. Dersom taushetsplikten blir overtrådt i lønnet arbeid utenfor Metodistkirken er fortsatt tilsynsmann arbeidsgiver og skal påtale forholdet. Den som er utnevnt til tjeneste er til enhver tid ansvarlig for utøvelse av tjenesten og forvaltning av ordinasjons- eller innvielsesfullmakten overfor årskonferansen.

Den doble funksjonen – personal/pastoralkomiteé og tilsyn

I alle menigheter finnes en valgt personal/pastoralkomite som er ansattes nærmeste rådgivende organ i utøvelse av det daglige arbeidet. Personal/pastoralkomiteen har ansvar for den daglige relasjonen og oppfølgingen. Personal/pastoralkomiteen har rådgivningsansvar i forhold til tilsynsmannen. Tilsynsmannen har det formelle ansvar og myndighet med hensyn til pastoralt tilsyn. Personal/pastoralkomiteen har ikke tilsynsansvar, men har nær relasjon til pastoren/diakonen. I åpenhet med prest/diakon gir denne komiteen tilsynet, tilsynsmannen, tilbakemelding.

Hva er en god arbeidsgiver? – om prinsipper for ønsket standart og profesjonalitet

En god arbeidsgiver informerer om rammer og betingelser som settes til stillingen. Rammer og grenser er beskrevet av arbeidsgiver. Metodistkirkens Lære og Kirkeordning er hovedkilden og rettesnor for tjeneste i Metodistkirken. Den kirkeordning som gjelder er den sist vedtatt i Sentralkonferansen i Nord-Europa. Når det gjelder taushetsplikten må hvert lands lovregler finnes lett tilgjengelig (vedlegg i dette heftet).

En god arbeidsgiver inspirerer, korrigerer, kritiserer og gir ros for utført arbeid. Taushetsplikten er et samtaletema som ikke må forties. Praktisering av taushetsplikten må regelmessig diskuteres.

En arbeidsgiver har plikt til å tilby ansatte undervisning og kompetanseheving, slik at prest/ diakon til enhver tid kjenner utvikling i sitt fagfelt og de krav samfunnet stiller. Relevant lovverk om taushetsplikten hører med til dette.

En god arbeidsgiver er forutsigbar.

Arbeidsgiveren balanserer mellom lojalitet til oppdragsgiveren (Metodistkirken og Lære og Kirkeordningen) og lojalitet til arbeidstaker (den som er utnevnt). Arbeidsgiver skal ivareta Lære og Kirkeordningens bestemmelser om tjenesten og samtidig lede ansatte i forhold til

prinsipper for medbestemmelse, arbeidsmiljø, omsorg og kompetanseutvikling. Om disse forhold kommer i konflikt er det arbeidsgivers ansvar å sørge for at formålet eller tjenestens oppgaver utføres og slik at den ansatte belastes minst mulig. Noen ganger er dette en umulig oppgave. Det skjønn arbeidsgiver må utøve kan medfører taushet utad, men tilrettevisning innad.

Rett og plikt for både arbeidsgiver og arbeidstaker

Det er biskop ved kabinettet som er besluttsende myndighet i tilsetninger (utnevning) (§ 422,3). Tilsynsmannen legger til rette for støtte og tilsyn (§ 421) og utøver lederskapet i distriktet (§ 420,2)

Arbeidsgiver plikter å informere nyansatte om det som vedrører stillingen og å føre tilsyn med at lover og bestemmelser blir fulgt og overholdt og slik bidra til at forutsetninger for tjenesten er til stede. Med det menes fysiske og materielle forhold som kontor og hjelpemidler, tilrettelegging for kompetanseheving og livslang læring. Arbeidstaker har likedan rett til juridisk bistand og veiledning ved eventuelle anklager eller rettslige forføyninger. Arbeidstaker kan ta i mot tilbudene eller avstå. Om den ansatte ikke tar imot tilbud om hjelp eller bistand og det kan få konsekvenser for tjenesten er det arbeidsgivers rett å dokumentere dette og klargjøre konsekvensene. En kan for eksempel ikke velge bort organiserte kompetansetilbud og fortsette å fungere som prest eller diakon med 20-30 år gammel kunnskap. Det er en yrkesmessig forpliktelse å praktisere i forhold til aktuell etisk og faglig standard. Når det er endringer i lovverket som for eksempel endrer praktisering av taushetsplikten, plikter arbeidsgiver å informere om det. Arbeidstaker er pliktig til å endre sin praksis.

Hvor har presten/diakonen sin lojalitet?

Det bør ikke være diskrepans mellom Lære og Kirkeordningens bestemmelser, Metodistkirkens teologi og forventinger arbeidsgiver har til ansatt. I et juridisk dilemma skal prest/diakonens lojalitet være hos den svakeste part. Det skal være styringsredskap når ansatte praktiserer taushetsplikten. Arbeidsgiver skal støtte sin ansatte i dette.

I arbeidsforholdet viser ansatte lojalitet til sin arbeidsgiver. I situasjoner hvor det er ulike oppfatning eller konflikt bør arbeidstakers kritikk fremføres internt så langt det er mulig.

Hva kan pastor/diakon forvente av sin arbeidsgiver mht konfidensialitet?

Med konfidensialitet forstår en den begrensning og varsomhet med

hensyn til omtale og behandling som ikke er juridisk regulert. Arbeidsgivers kunnskaper om blant annet den ansattes helse, private og økonomiske forhold må behandles med ytterste varsomhet og diskresjon. Om en ansatt er sykemeldt, kan ikke arbeidsgiver bekjentgjøre det andre steder enn til rette vedkommende, som er personal/pastoralkomiteen. Årsak til sykemelding skal aldri bekjentgjøres, heller ikke til personal/pastoralkomiteen, med mindre den ansatte selv har gitt tillatelse. I Norge er personalopplysninger som økonomi, gjeld, eiendom, sivil status offentlige og hvem som helst kan via offentlige registre få tilgang til dette. Dette varierer fra land til land. I skandinavisk kultur er personlige opplysninger et følsomt tema. Det vil vanligvis være upassende av arbeidsgiver å ytre seg om dette. Å karakterisere ansattes innsats og ferdigheter på nedsettende eller vurderende måte, kan oppfattes som dårlig personalomsorg. Pastorer og diakoner som er arbeidsledere og som har det overordnede ansvaret for en virksomhet må ikke sette seg i situasjoner hvor taushetsplikten hindrer henne eller han i å utøve sitt ledelsesansvar. Taushetsplikten gir beskyttelse mot å gi ut opplysninger av privat karakter. Men en medarbeider – lønnet eller frivillig – kan ikke kreve at egenskaper og forhold som påvirker arbeidets kvalitet eller utøvelse av arbeidet skal behandles hemmelig. Det er arbeidslederens ansvar ikke å ta imot taushetsbelagte opplysninger fra underordnede i skriftemål eller sjelesorg. Arbeidsledere må kunne rapportere adekvate opplysninger både til øvrige medarbeidere og til sine overordnede.

De kirkelige råd og styringsnivåer - "Hvem gjør hva i Metodistkirken?"

Nærmeste relasjon til ansatte er personal/pastoralkomiteen som har myndighet til å følge opp og gi tilbakemelding til presten/diakonen. Dersom det er synspunkter på prest/diakontjenesten skal det presenteres eller rapporteres til denne komiteen. Synspunkter som kan oppfattes som kritiske behandles med varsomhet. Dersom det fremkommer skriftlig synspunkter på prest/ diakontjenesten til personal/pastoralkomiteen skal den ansatte ha full innsyn i dette. Anonyme anklager eller løse rykter skal ikke være utgangspunkt for behandling.

All behandling av prestens/diakonens tjenesteforhold er taushetsbelagt. Personal/pastoralkomiteen behandler slike saker i lukket rom. Protokoll oppbevares forsvarlig (nedlåst) og sikres mot innsyn. Dersom kritikken fremsettes skriftlig, besvarer personal/pastoralkomiteen denne skriftlig, uten å røpe detaljer om behandlingen.

Dersom anklagene på prest/diakon inneholder brudd på taushetsplikten, vil både den intern-kirkelige prosess (§ 358, Handläggande av klagomål, Lære og Kirkeordning, 1997, § 359 Complaint Procedures, The Book of Discipline, 2000) og den juridiske prosess løpe parallelt.

Neste nivå er Tilsynsmannen. I saker som kan medføre sanksjoner eller hvor personal/pastoralkomiteen ikke har tilstrekkelig kompetanse eller myndighet, innhentes tilsynsmannens vurdering. Om tilsynsmannen overtar ledelse av saken, som er det normale, skal det gjøres tydelig for alle parter. Da er saken ute av personal/pastoralkomiteens behandling, men personal/pastoralkomiteen skal holdes underrettet. Vanligvis er muntlig orientering tilstrekkelig.

Tilsynsmannen er biskopens representant og leder på biskopens delegasjon. I personalsaker som kan medføre arbeidsmessige konsekvenser som tilrettevisning, skiftlige anklager eller lignende vil tilsynsmannen alltid rådføre seg med og sikre seg biskopens vurdering.

Innsynsrett og -plikt

Hva har andre rett til å vite?

La oss først se på hva "andre" har rett til å vite om prest/diakon: Det er det enkelte lands lovgivning som bestemmer hvem som har innsyn i offentlig og privat forvaltning. I Forvaltningslovens § 7 (Lov om personregister, Norge,) slås fast at "alle har rett til å få opplyst hvilke opplysninger om dem selv som er lagret eller bearbejdes ved elektroniske hjelpemidler". De tilsvarende paragrafer finnes i det følgende lands lovverk slik Personoppgiftslagen 24. oktober 1998, Sverige, regulerer hvem som har innsyn og Datainspektionene er den statlige myndighet som forebygger integritetsbrudd. I Danmark er det § 7 i Lov om behandling af personoplysninger:

„Stk. 4. En stiftelse, en forening eller en anden almenntilgørende organisation, hvis sigte er af politisk, filosofisk, religiøs eller faglig art, kan inden for rammerne af sin virksomhed foretage behandling af de i stk. 1 nævnte oplysninger om organisationens medlemmer eller personer, der på grund af organisationens formål er i regelmæssig kontakt med denne. Videregivelse af sådanne oplysninger kan dog kun finde sted, hvis den registrerede har meddelt sit udtrykkelige samtykke hertil eller behandlingen er omfattet af stk. 2, nr. 2-4, eller stk. 3. ”

Alle andre er uvedkommende når det gjelder personlig opplysninger som er listet i loven om personoplysninger: rase, politisk eller religiøs

oppfatning, om en person har vært mistenkt, tiltalt eller dømt for straffbare forhold, helseforhold eller misbruk av rusmidler, seksuelle forhold og opplysninger om familieforhold.

En kandidat til preste/diakontjenesten plikter å opplyse om forhold som kan ha betydning for utøvelse av tjenesten. Slike opplysninger gis til Rådet for den ordinerte tjeneste (ROT), som er ansvarlig for kvalitets-sikring av kandidaten. Rådet for den ordinerte tjeneste er pliktig til å bevare taushet om opplysningene og ha en forsvarlig sikring av de lagrede data. Ansatte skal kjenne til hva data brukes til og hvordan data oppbevares.

Metodistkirken har bestemt at det bare er Rådet for den ordinerte tjeneste som har rett til fullstendig innsyn i en prest/diakons personlige forhold. Han/hun må selv gi opplysninger til Rådet for den ordinerte tjeneste. Dette er bestemmelser som er gjort for å kvalitetssikre ansettelsesprosess. Dette er beskrevet i KO § 315, 12:

”Varje kandidat skall presentera en juridisk rapport, på det sätt rådet för den tjänsten som ordinerat anvisar, som ger en detaljerad redogörelse för eventuella anklagelser eller domar för grövre brott, midre förseelser, eller sexuellt ofredande eller kunna styrka att man varken anklagats eller dömts för grövre brott, mindre förseelser eller sexuellt ofredande”

Arbeidsgiver er representert med tilsynsmannen i Rådet for den ordinerte tjeneste. Om ikke prest/diakon uttrykkelig gir tillatelse til det, skal personopplysninger ikke gis utover dette rådet. Personalkomiteer i menighetene har derfor ingen rett til å vite om for eksempel prest/diakon har vært gift tidligere, har vært mistenkt og anklaget, er homofil eller har en kronisk sykdom.

I kommunikasjonen mellom Biskop/ kabinett og Rådet for den ordinerte tjeneste følges det prinsipp at ikke alle kjenner alle detaljer i en ømtålig sak. Ansatt skal gi tillatelse til og være orientert om det som bringes videre av sakens detaljer. Ansatt har rett til innsyn i protokoll som omhandler seg selv.

Om saken behandles av Biskopen eller Rådet for den ordinerte tjeneste avhenger av sakens karakter.

Dersom det er innledet offentlig sak mot en ansatt skal biskop og

tilsynsmann være orientert. Kun den anklagede og den han/hun gir tillatelse til det skal ha fullt innsyn i sakens dokumenter. Den som ansettes i kirkelig stilling vet at preste/diakontjenestens karakter er mer sårbar enn andre tjenester og ansettelse.

Åpenhet og taushet fra Tilsynsmann til menighet, fakta og skjønn

Det er en vanlig oppfatning at menigheten vil vite mest mulig om sin kommende prest/diakon.

Det er tilsynsmannens ansvar å holde denne kontakten og ha kontroll med det som rapporteres videre. Den prest/diakon det gjelder skal være orientert om det som fortelles.

Skal vansker og konflikter med en prest/diakons ansettelse i en menighet bringes videre til neste menighet? Hva kan tilsynsmannen fortelle om for eksempel vedkommendes lederegenskaper? Arbeidsgiver – les: tilsynsmann – kan ikke bringe noen opplysninger videre som ikke er godkjent av den prest/diakon det gjelder. En god regel vil være at den aktuelle prest/diakon gir tillatelse til det som skal sies. Personalopplysninger som er av betydning for tjenesten bør den aktuelle prest/diakon selv opplyse om til personal/pastoralkomiteen. Arbeidsgiver kan i skriftlig form pålegge prest/diakon om å redegjøre for nødvendig personopplysninger til neste personal/pastoralkomitee. Ingen andre har rett til slike opplysninger.

Det er ikke uvanlig at prest/diakon og menighet opplever konflikt i samarbeidet. Dersom det som del av konfliktløsningen inngås skriftlig avtale, kan et ledd i denne være at prest/diakon skal orientere neste arbeidssted om dette. Da er det prest/diakon selv som forplikter seg på å informere om konflikten og om hva som skal bringes videre.

Personalarkiv

Kirkeordningen – § 423,4:

”En distriktsföreståndare skall upprätta och förvara lämpliga personuppgifter över pastorer och diakoner som är utnämnda till eller står i någon relation till församlingarna på distriktet. Dessa handlingar skall förvaras enligt de regler som fastställts av General Council of Finance and Administration. I samband med att en utnämning förändras skall handlingarna överlämnas till kabinettet. Biskopen har tillsyn över de personuppgifter som rör distriktsföreståndarna.”

General Council on Finance and Administration (GCFA) har ansvar for retningslinjer for oppbevaring og arkivering i kirkene. I "Supervisory file Guidelines for clergy, candidates and diaconal ministers in the UMC, January 1, 2001 er generelle krav beskrevet. Opplysninger om dette finnes på Biskopskontoret.

Kvalitetssikring

Data og registre oppbevares i låsbart og brannsikre skap. Slike data overføres til disketter som oppbevares låst. Overføring av data skjer ved hjelp av låste dokumenter og bruk av kodeord.

Retten til å registrere opplysninger

Som tidligere nevnt er retten til å registrere opplysninger regulert av lovverket i hvert land. I Norge er det Lov om Personregistre 9. Juni 1978, i Danmark er det Lov om behandling af Personoplysninger 31.5.2000, i Sverige Personoppgiftslagen 24. oktober 1998.

Personopplysninger er opplysninger og vurderinger som direkte eller indirekte kan knyttes til identifiserbare enkeltpersoner. Et personregister er et register eller fortegnelse der personopplysninger lagres systematisk slik at opplysninger kan etterspores om den enkelte person. Der- som det skal opprettes elektronisk register over ansatte hvor også opplysninger inkluderer lovens oppramsing av (nevnt over) må det innhentes tillatelse (søkes om konsesjon) fra landets myndighet. I Norge er det Datatilsynet. I Danmark gjelder Lov om behandling af personop- lysninger, og i § 31 heter det:

"Fremsetter en person begæring herom , skal den dataansvarlige give den pågældende meddelelse om, hvorvidt der behandles oplysninger om vedkommende. Behandles sådanne oplysninger, skal der på en let forståelig måde gives den registrerede meddelelse om, 1) hvilke oplysninger der behandles, 2) behandleingens formål, 3)kategorierne af modtagere af oplysningerne og 4) tilgængelig information om, hvorfra disse oplysninger stammer.

Stk 2. den dataansvarlige skal snarest besvare begæring som nævnt i stk.1. Er begæringen ikke besvaret inden 4 uger efter modtagelsen, skal den dataasvarlige underrette den pågældende om grunden hertil, samt om, hvornår afgørelsen kan forventes at foreligge."

Relasjon arbeidsgiver og andre

Relasjon til offentlighet og media

Ved anklager eller staffbare forhold vil hensyn til den offentlige interesse veies opp mot arbeidsgivers taushetsplikt. En må vurdere om eller hva publikum har rett til å vite samtidig som taushetsplikten skal overholdes.

I tilfeller der arbeidsgiver er pliktig til å informere offentligheten om ansatte skal dette gjøres til minst mulig skade for vedkommendes integritet og personvern. Hensynet til ansattes familie skal også vurderes. Det saksforhold som offentliggjøres skal balanseres i forhold til dets karakter og ansattes rett til beskyttelse, også der ansatte er anklaget.

Ansattes familie

I arbeids- og yrkesrelasjoner er ansattes familie vanligvis ingen vanlig part. I kirkelige forhold legges det imidlertid betydelig vekt på at det å være ansatt i kirken også strekker seg ut over formelle og ordinære plikter. Familien bør være omsluttet av personalomsorg, dersom de aktuelle familiemedlemmer ikke har bedt om å slippe involvering. Når det er konfliktsituasjoner eller personalsak uten at familien er direkte delaktig, betraktes disse konsekvent som ikke part i saken og skal heller ikke informeres av arbeidsgiver. I saker hvor anklagen eller konflikten også rammer eller omfatter familien, skal disse behandles og informeres slik etiske regler og godt skjønn krever.

I vanskelige personalsaker kan en sjelden følge fastsatt regelverk, men likevel være bevisst og kjenne formkrav og lovverk. En forventer at en god arbeidsgiver kan forvalte det gode skjønn og det vil bety at arbeidsgiver kan behandle mange og motstridende relasjoner samtidig. Arbeidsgivers vanskelige utfordring vil være å praktisere: Gjør det gode. Unngå å skade.

Anonyme informasjon

Når arbeidsgiver får informasjon om rykter eller sannhet

Dersom en anklage ikke er undertegnet av avsender, vil slik klage på en ansatt bli avvist.

Ingen god arbeidsgiver lar sin personalpolitikk styres av rykter. Den som bringer rykter skal ansvarliggjøres slik at vedkommende stopper videre spredning eller sørger for å verifisere informasjonen. Den skriftlige meldingen skal gå til den det gjelder – pastor eller diakon - i underskrevet form.

Dersom anklagen gjelder overgrep mot barn kan anonym anklage bringes videre som en bekymringsmelding til barnevernet, i følge norsk lov. I Sverige reguleres overgrep mot barn av Socialtjänstlagen og kan anmeldes anonymt.



Kapitel 4

Vad säger lagen

Till vardags är tystnadsplikten mest en fråga om diskretion och förtroende. Hur den tillämpas styrs i hög grad av den enskilda pastorns/diakonens moraliska integritet och känsla för situationen. Och om pastorn/diakonen brister tär det i första hand på hans/hennes eget förtroendekapital och i andra hand på yrkesgruppens rykte. Men vad säger kyrkoordningen och landets lagar? Vad är det som gäller om pastorns/diakonens tjänsteutövning prövas av behörig instans?

Kyrkoordningen

Pastorer och diakoner¹ i Metodistkyrkan är skyldiga att under tystnad bevara alla förtroenden som getts dem under bikt eller enskild själavård². (KO 2001 § 332.5) Så lyder den grundläggande bestämmelsen om tystnadsplikt i Metodistkyrkans lära och kyrkoordning³. Den som ordineras till äldste och diakon besvarar dessutom frågan: *Vill du högtidligt lova att under tystnadens insegel obrottsligt bevara, vad som i form av bikt eller enskild själavård givits*

dig som förtroende, och att under inga omständigheter röja vad som under sådana förhållanden blivit dig anförtrott. (KO 2001 §§ 321.4d.20 och 327.20)

Kyrkan ser allvarligt på de plikter som ligger i såväl ordinationen som invigningen till provmedlemskap och fullmakten att utöva pastoral tjänst. Samtliga pastorer och diakoner – oavsett utnämning och ställning i årskonferens – är ansvariga inför årskonferensen för både sin livsföring och sin tjänsteutövning. Genom biskop och distriktsföreståndare utövas en kontinuerlig tillsyn. Och om en pastor/diakon bryter mot kyrkans bestämmelser, skall både saken och hans/hennes ställning i årskonferensen prövas.

Var och en som blivit vald till pastoral medlem i en årskonferens i Metodistkyrkan och ordinerad har därmed anförtrots ett heligt uppdrag. De kvalifikationer och plikter, som krävs av lokalpastorer, provmedlemmar, associerade medlemmar och medlemmar i full förening med årskonferensen, beskrivs i Metodistkyrkans kyrkoordning och vi tror att dessa krav har sitt ursprung i evangeliet sådant detta framställdes i Jesu Kristi undervisning och förkunnelse av apostlarna. När helst en person, som tillhör någon av de ovannämnda medlemskategorierna i en årskonferens, inklusive de i någon form av ledighet, lokalisering, administrativ lokalisering eller pensionering, anklagas för att handla i uppenbar strid mot sitt uppdrag, skall hans eller hennes pastorala ställning i årskonferensen tas upp till prövning. (KO 2001 § 359.1)

Det främsta syftet med prövningen är att komma fram till en uppgörelse som innebär att Guds rättvisa, försoning och helande kan förverkligas i Kristi kropp⁴.

Första steget till en formell prövning är ett s.k. klagomål. För att gälla måste *klagomålet vara skriftligt och personligt undertecknat samt ange i vilket avseende pastorn eller diakonen brustit i sin livsföring eller tjänsteutövning.* (KO 2001 § 359.1a) Ett klagomål kan vara formulerat av biskop eller distriktsföreståndare med anledning av förseelser som framkommit under den kontinuerliga tillsynen⁵. Det kan också lämnas in av den eller de som anser sig vara part i saken.

Det finns ingen särskild behandling av brott mot tystnadsplikten, men i förteckningen över sådant som kan ligga till grund för klagomål finns *olydnad mot Metodistkyrkans lära och kyrkoordning* (KO 2001 §

2702.1e). Klagomål som rör påstådda förseelse längre tillbaka i tiden än sex år före inlämnande tas normalt inte upp till behandling⁶.

Klagomålet skall lämnas direkt till biskopen eller via en distriktsföreståndare till biskopen.

När ett klagomål lämnats in, är det först biskopens och distriktsföreståndarens uppgift att genom konfidentiella och informella samtal med berörda parter försöka nå en uppgörelse. Utomstående hjälp kan inkallas och den anklagade kan ha en medhjälpare. Men i detta skede har inte den juridiska processen börjat, och protokoll skall inte föras. (KO 2001 § 359.1b)

Om biskopens och distriktsföreståndarens ansträngningar leder till en uppgörelse avskrivs ärendet. Om de inte leder till resultat, kan biskopen överlämna klagomålet till kyrkans juridiska ombud, som *skall underteckna klagomålet såsom ett rättsligt klagomål, sända det till undersökningskommittén och representera kyrkan i varje förhandling i undersökningskommittén*. (KO 2001 § 359.1d)

Biskopen har också möjlighet att avvisa ett klagomål. Biskopen avgör ensam om ett klagomål skall föras vidare i en juridisk process eller inte, och hans/hennes beslut kan inte överklagas.

När ärendet överlämnas till kyrkans juridiska ombud, följer en undersökningsprocess och rättegång enligt strikta juridiska regler (KO 2001 §§ 2701-2719). En fällande dom kan leda till avskedande.

Tystnadsplikt i lagen

Traditionellt har de nordiska länderna⁷ haft tydlig lagstiftning när det gäller tystnadsplikt för präster i den lutherska kyrkan. I regel har denna lagstiftning dock inte omfattat pastorer och diakoner inom Metodistkyrkan.

Danmark⁸

Kong Christian Den Femtis Danske Lov/LOV nr 11000 af 15/04/1683
(Gældende)

5. kapitel

20. Præsten maa ikke (uden sit Kalds Fortabelse) aabenbare hvad nogen for hannem i lønlig Skriftemaal bekient haver...

Finland

Kyrkolagen 5 kap. 2 §

Det som har anförtrotts en präst i enskilt skriftermål eller annars vid själavård får inte röjas, ej heller den person som har anförtrott sig åt prästen.

Norge

Kong Christian Den Femtes Norske Lov 15de April 1687. Anden Bok. 5 Cap. 19 Art.

Præsten maa ikke uden sit Kalds Fortabelse aabenbare hvad nogen for hannem i lønlig Skriftemaal bekient haver...

Sverige

Efter relationsändringen mellan kyrka och stat i Sverige finns det inte längre någon lag om tystnadsplikt. Det tillkommer både Svenska kyrkan och andra trossamfund att i sina egna kyrkoordningar bestämma vilka förpliktelser de ålägger sina pastorer och diakoner.

Ingen absolut tystnadsplikt

Det är viktigt att lägga märke till det i den nordiska traditionen inte finns någon absolut tystnadsplikt, även om den ibland kallas så. De ovan citerade lagarna fortsätter alla med att ange undantag från tystnadsplikten. Men även undantagen understryker med sitt allvar hur betydelsefull tystnadsplikten är. I den normala arbetssituationen för pastorer och diakoner finns inga undantag.

Danmark

... med mindre det kunde angaa noget Forræderj, eller Ulykke, som ved Præstens Aabenbarelse kunde forrekommiss; Og dog bør dens Navn, som det bekient haver, saa vit mueligt er, at fortiis.

Finland

Uppenbarar någon i enskilt skriftermål eller vid själavård att ett sådant brott är förestående som enligt allmän lag måste anges, skall prästen uppmana personen i fråga att underrätta myndigheterna eller den som är utsatt för fara. Är han inte villig härtill, skall prästen i god tid och med iakttagande av varsamhet ge saken till känna för myndigheterna, dock på ett sådant sätt att den som har anförtrott saken inte direkt eller indirekt blir röjd.

Norge

...med mindre det kunde angaa noget Forræderj, eller Ulykke, som ved Præstens aabenbarelse kunde forrekommiss; Og dog bør dens Navn, som det bekient haver, saa vit mueligt er, at fortiis.

Sverige

Tystnadsrätten

Den juridiskt mycket viktiga friheten från vittnesplikt, ibland kallad tystnadsrätten, finns reglerad i samtliga nordiska lagar. Men den gäller inte i alla länder för Metodistkyrkans pastorer och i inget land för diakoner.

Danmark

Bekendtgørelse af lov om rettens pleje/LBK nr 777 af 16/09/2002
(Gældende)

§ 170. Mod dens ønske, som har krav på hemmeligholdelse, må vidneforklaring ikke afkræves præster i folkekirken eller andre trossamfund, læger, forsvarere og advokater om det, som er kommet til deres kundskab ved udøvelsen af deres virksomhed.

Stk. 2. Retten kan pålægge læger og advokater, bortset fra forsvarere i straffesager, at afgive vidneforklaring, når forklaringen anses for at være af afgørende betydning for sagens udfald, og sagens beskaffenhed og dens betydning for vedkommende part eller samfundet findes at berettige til, at forklaring afkræves. Sådant pålæg kan i borgerlige sager ikke udstrækkes til, hvad en advokat har erfaret i en retssag, som har været betroet ham til udførelse, eller hvori hans råd har været søgt.

Stk. 3. Retten kan bestemme, at forklaring ikke skal afgives om forhold, med hensyn til hvilke vidnet i medfør af lovgivningen har tavshedspligt, og hvis hemmeligholdelse har væsentlig betydning.

Stk. 4. Reglerne i stk. 1-3 gælder også for de pågældende personers medhjælpere.

Finland

Kyrkolagen 5 kap. 2 §

När en präst hörs som vittne får han inte yppa det som har anförtrott honom i enskilt skriftermål eller vid själavård.

Denna lag gäller dock bara präster och församlingslektorer i den lutherska kyrkan. Ett förslag till nya religionsfrihetslag har avgivits och

förväntas behandlas och fastställas inom 2003, men varken tystnadsplikt eller frihet från vittnesplikt finns med i förslaget.

Norge

Straffelovens § 119

Uten samtykke av den som har krav på hemmelighold, må retten ikke ta imot forklaring av prester i statskirken, prester eller forstandere i registrerte trossamfund, advokater, forsvarere i staffesaker, meklingsmenn i ekteskapsaker, leger, psykologer, apotekere, jordmødre eller sykepleiere om noe som er betrodd dem i deres stilling. Det samme gjelder underordnede og medhjelpere som i stillingsmedfør er kommet til kunnskap om det som er betrodd de nevnte personer.

Forbudet faller bort når forklaringen trengs for å forebygge at noen uskyldig blir straffet.

Dersom ikke den som har krav på hemmelighold samtykker i at avhøringen foregår offentlig, skal forklaringen bare meddeles retten og partene i møte for stengte dører og under pålegg om taushetsplikt.

Sverige

Rättegångsbalken (1942:740)

36 Kap. Om vittne

5 § —

Om tystnadsplikt för den som är eller har varit behörig att utöva det kyrkliga ämbetet som präst i Svenska kyrkan finns föreskrifter i 36 kap. kyrkolagen (1992:300). Den som inom något annat trossamfund än Svenska kyrkan är präst eller den som i sådant samfund intar motsvarande ställning får inte höras som vittne om något som han eller hon har erfårit under bikt eller enskild själavård.

Sekretesslagar

Samtliga nordiska länder har lagar som reglerar offentlighet och sekretess. Dessa lagar berör inte kyrkliga förhållanden skilt, utan omfattar – antingen uttalat eller genom förväntad analogi – hela samhället och alla yrkesgrupper. Här räknas alltså inte bara Metodistkyrkans pastorer, utan även dess diakoner.

Danmark

Forvaltningslov/LOV nr 571 af 19/12/1985 (Gældende)⁹

Kapitel 8

Tavshedspligt m.v.

§ 27. Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har tavshedspligt, jfr. borgerlig straffelov § 152 og §§ 152 c-152 f, når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, herunder navnlig til:

- 1) statens sikkerhed eller rigets forsvar,*
- 2) rigets udenrigspolitiske eller udenrigsøkonomiske interesser, herunder forholdet til fremmede magter eller mellemfolkelige institutioner,*
- 3) forebyggelse, efterforskning og forfølgning af lovovertrædelser samt strafuldbyrdelse og beskyttelse af sigtede, vidner eller andre i sager om strafferetlig eller disciplinær forfølgning,*
- 4) gennemførelse af offentlig kontrol-, regulerings- eller planlægningsvirksomhed eller af påtænkte foranstaltninger i henhold til skatte- og afgiftslovgivningen,*
- 5) det offentliges økonomiske interesser, herunder udførelsen af det offentliges forretningsvirksomhed,*
- 6) enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers interesse i at beskytte oplysninger om deres personlige eller interne, herunder økonomiske, forhold, eller*
- 7) enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers økonomiske interesse i at beskytte oplysninger om tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller om drifts- eller forretningsforhold.*

Stk. 2. Inden for den offentlige forvaltning kan der kun pålægges tavshedspligt med hensyn til en oplysning, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser som nævnt i stk. 1.

Stk. 3. En forvaltningsmyndighed kan bestemme, at en person uden for den offentlige forvaltning har tavshedspligt med hensyn til fortrolige oplysninger, som myndigheden videregiver til den pågældende uden at være forpligtet hertil.

Stk. 4. Fastsættes der i henhold til § 1, stk. 2, regler om tavshedspligt, eller pålægges der tavshedspligt efter stk. 3, finder straffelovens § 152 og §§ 152 c-152 f tilsvarende anvendelse på overtrædelse af sådanne regler eller pålæg.

Videregivelse af oplysninger til en anden forvaltningsmyndighed

§ 28. Oplysninger om enkeltpersoners rent private forhold, herunder oplysninger om race, religion og hudfarve, om politiske, foreningsmæssige, seksuelle og strafbare forhold samt oplysninger om helbredsforhold, væsentlige sociale problemer og misbrug af nydelsesmidler og lignende, må ikke videregives til en anden forvaltningsmyndighed.

Stk. 2. Videregivelse af de i stk. 1 nævnte oplysninger kan dog ske, når

- 1) den, oplysningen angår, har givet samtykke,*
- 2) det følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov, at oplysningen skal videregives,*
- 3) videregivelsen sker til varetagelse af private eller offentlige interesser, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrunder hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningen angår, eller*
- 4) videregivelsen er et nødvendigt led i sagens behandling eller er nødvendig for, at en myndighed kan gennemføre tilsyns- eller kontrolopgaver.*

Stk. 3. Andre fortrolige oplysninger må ud over de i stk. 2 nævnte tilfælde kun videregives til en anden forvaltningsmyndighed, når det må antages, at oplysningen vil være af væsentlig betydning for myndighedens virksomhed eller for en afgørelse, myndigheden skal træffe.

Stk. 4. Samtykke efter stk. 2, nr. 1, skal meddeles skriftligt og indeholde oplysning om, hvilken type oplysninger der må videregives, til hvem oplysninger må videregives og til hvilket formål. Kravet om skriftlighed kan dog fraviges, når sagens karakter eller omstændighederne i øvrigt taler derfor.

Stk. 5. Samtykke efter stk. 2, nr. 1, bortfalder senest et år efter det er givet.

Stk. 6. Lokale administrative organer, som ved lov er tillagt en selvstændig kompetence, anses som en selvstændig myndighed efter stk. 1 og 3.

§ 29. I sager, der rejses ved ansøgning, må oplysninger om ansøgerens rent private forhold ikke indhentes fra andre dele af forvaltningen eller fra en anden forvaltningsmyndighed.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, hvis

- 1) ansøgeren har givet samtykke hertil,*
- 2) andet følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov eller*
- 3) særlige hensyn til ansøgeren eller tredjemand klart overstiger ansøgerens interesse i, at oplysningen ikke indhentes.*

§ 30. Fortrolige oplysninger, der udelukkende er indhentet med henblik på statistiske uddrag eller som led i en videnskabelig undersøgelse, må ikke videregives til en forvaltningsmyndighed til anden anvendelse.

§ 31. I det omfang en forvaltningsmyndighed er berettiget til at videregive en oplysning, skal myndigheden på begæring af en anden forvaltningsmyndighed videregive oplysningen, hvis den er af betydning for myndighedens virksomhed eller for en afgørelse, som myndigheden skal træffe.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder dog ikke anvendelse, hvis videregivelsen påfører myndigheden et merarbejde, der væsentligt overstiger den interesse, den anden myndighed har i at få oplysningerne.

§ 32. Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, må ikke i den forbindelse skaffe sig fortrolige oplysninger, som ikke er af betydning for udførelsen af den pågældendes opgaver.

Finland

Lag om offentlighed i myndigheternas verksamhet/Given i Helsingfors den 21 maj 1999¹⁰

1 kap.

Allmänna bestämmelser

4§

Myndigheter

Med myndigheter avses i denna lag...

Vad som sägs om en myndighet gäller även sammanslutningar, inrättningar, stiftelser och enskilda personer som utövar offentlig makt och som enligt en lag, en bestämmelse eller en föreskrift som meddelats med stöd av en lag eller en förordning utför ett offentligt uppdrag...

6 kap.

Skyldighet att iaktta sekretess

23§

Tystnadsplikt och förbud mot utnyttjande

Den som är anställd hos en myndighet eller innehar ett förtroendeuppdrag får inte röja en handlings sekretessbelagda innehåll eller en uppgift som vore sekretessbelagd om den ingick i en handling, och inte heller någon annan omständighet som han har fått kännedom om i samband med sin verksamhet hos myndigheten och för vilken tystnadsplikt föreskrivs genom lag. En uppgift för vilken tystnadsplikt gäller får inte heller röjas efter det att verksamheten hos myndigheten

har upphört eller det uppdrag som utförts för myndighetens räkning har avslutats.

Vad som bestäms i 1 mom. gäller även en praktikant eller någon annan som verkar hos en myndighet, den som verkar på uppdrag av en myndighet, den som är anställd hos den som utför ett myndighetsuppdrag och den som med stöd av lag eller ett tillstånd som utfärdats med stöd av lag har fått kännedom om en sekretessbelagd uppgift, om inte något annat följer av lagen eller tillståndet. En part eller hans ombud eller biträde får inte för en utomstående röja en sekretessbelagd uppgift som erhållits på grundval av ställningen som part och som gäller någon annan än parten själv.

En person som avses i 1 eller 2 mom. får inte använda sekretessbelagda uppgifter för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. En part eller hans ombud eller biträde får dock använda en uppgift om en annan person än parten själv när det är fråga om ett ärende som gäller den rätt, det intresse eller den skyldighet som partens rätt att få information har grundat sig på.

24§

Sekretessbelagda myndighetshandlingar

Om inte något annat föreskrivs särskilt, är följande myndighetshandlingar sekretessbelagda:

- 1) handlingar som innehas av det utskott inom statsrådet som behandlar utrikespolitiska ärenden, om inte utskottet beslutar något annat, politiska lägesbedömningar som utarbetats av det ministerium som sköter utrikesärenden eller av finska beskickningar, handlingar som gäller underhandlingar med en främmande stat om de politiska eller ekonomiska relationerna och chiffermeddelanden som hör till området för utrikesförvaltningen, om inte vederbörande ministerium beslutar något annat,
- 2) andra än i 1 punkten nämnda handlingar som gäller Finlands förhållanden till andra stater eller internationella organisationer, handlingar som gäller ärenden som behandlas i ett internationellt lagskipnings- eller undersökningsorgan eller något annat internationellt organ och handlingar som gäller förhållandet mellan finska staten, finska medborgare, personer som vistas i Finland eller sammanslutningar som är verksamma i Finland och myndigheter, personer eller sammanslutningar i en främmande stat, om utlämnandet av uppgifter ur dem skulle medföra skada eller olägenhet för Finlands internationella förhållanden eller förutsättningar att delta i det internationella samarbetet,
- 3) anmälan om brott till polisen eller någon annan förundersökningsmyndighet, en allmän åklagare eller en kontroll- och

tillsynsmyndighet, handlingar som har mottagits eller uppgjorts för förundersökning och åtalsprövning samt stämningens ansökan, stämning och svaromål på en stämning i brottmål, tills ärendet har tagits upp till behandling vid ett domstolssammanträde eller allmänna åklagaren beslutat låta bli att väcka åtal eller ärendet avskrivits, om det inte är uppenbart att utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling inte äventyrar brottsutredningen eller undersökningens syfte eller utan vägande skäl vållar den som har del i saken skada eller lidande eller hindrar domstolen från att utöva sin rätt att sekretessbelägga handlingar enligt lagen om offentlighet vid rättegång (945/1984),

4) register som förs av polisen eller någon annan förundersökningsmyndighet för förebyggande eller utredning av brott och rapporter för att förebygga brott liksom även fotografier och övriga signalement som erhållits eller tagits av en person för behandlingen av ett förvaltningsärende som gäller konstaterande eller bekräftande av identitet eller reserätt samt särskilda signum givna för en person eller ett personkort eller ett resedokument,

5) handlingar som innehåller uppgifter om polisens, gränsbevakningsväsendets och tullverkets samt fångvårdsmyndigheternas taktiska och tekniska metoder och planer, om utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling skulle äventyra förebyggande och utredning av brott eller upprätthållandet av allmän ordning och säkerhet eller ordningen vid en straffanstalt,

6) handlingar som avser en klagan, innan ärendet har avgjorts, om utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling skulle försvåra ärendets utredning eller utan vägande skäl vara ägnat att åsamka den som har del i saken skada eller lidande,

7) handlingar som gäller skyddsarrangemang för personer, byggnader, inrättningar, konstruktioner samt data- och kommunikationssystem och genomförandet av arrangemangen, om det inte är uppenbart att utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling inte äventyrar genomförandet av syftet med skyddsarrangemangen,

8) handlingar som gäller beredskap för olyckor eller undantagsförhållanden, befolkningskydd eller utredning av olyckor, om utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling skulle skada eller äventyra säkerheten, befolkningskyddet eller beredskapen inför undantagsförhållanden, orsaka olägenhet för utredningen av en olycka eller kränka olycksoffers rättigheter, minnet av olycksoffer eller olycksoffers närstående, förutsatt att utlämnandet av uppgifter inte är nödvändigt för utförande av ett myndighetsuppdrag,

9) skyddspolisens och andra myndigheters handlingar som gäller upprätthållande av statens säkerhet, om det inte är uppenbart att

utlämnandet av uppgifter ur dessa inte äventyrar statens säkerhet,
10) handlingar som gäller militär underrättelseverksamhet, försvarsmaktens utrustning, sammansättning, förläggning eller användning, handlingar som gäller det övriga militära försvaret eller uppfinningar, konstruktioner, anordningar eller system som tjänar försvaret eller handlingar som gäller objekt som annars är av betydelse för försvaret eller som gäller försvarsberedskapen, om det inte är uppenbart att utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling inte skadar eller äventyrar försvarets intressen,

11) handlingar som innehåller uppgifter om penning- och valutapolitiska beslut eller åtgärder eller beredning av dessa eller uppgifter om beredning av finans- och inkomstpolicen eller utredning av behovet av finans-, inkomst-, penning- eller valutapolitiska beslut eller åtgärder, om utlämnandet av uppgifter ur dessa skulle strida mot statens intressen i egenskap av förhandlingspart eller äventyra syftet med besluten eller åtgärderna eller i övrigt avsevärt försvåra skötseln av finans-, inkomst-, penning- eller valutapolitiken,

12) utredningar som gjorts för att de myndigheter som övervakar finansmarknaden och försäkringsverksamheten samt svarar för finansmarknadens och försäkringsväsendets funktionsduglighet skall kunna utföra sina uppgifter enligt lag och innehåller uppgifter om marknadens funktionsduglighet eller om finansinstitut, försäkrings- och pensionsanstalter eller deras kunder, om utlämnandet av uppgifter ur utredningarna skulle orsaka skada eller olägenhet för finans- eller försäkringssystemets tillförlitlighet och funktionsduglighet,

13) statistik som beskriver samhällsekonomin utveckling, ekonomisk-politiska initiativ och åtgärdsplaner samt andra sådana handlingar som innehåller uppgifter som uppenbarligen kan påverka kapital- och finansmarknaden, innan uppgifterna har offentliggjorts allmänt på det sätt som avses i 8 §,

14) handlingar som innehåller uppgifter om utrotningshotade djur- eller växtarter eller skydd av värdefulla naturområden, om utlämnandet av uppgifter ur dessa skulle äventyra skyddet av djur- eller växtarten eller naturområdet i fråga,

15) handlingar som innehåller uppgifter om inspektion som ankommer på en myndighet eller någon annan omständighet som har samband med en övervakningsåtgärd, om utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling skulle äventyra övervakningen eller dess syfte eller utan vägande skäl skulle vara ägnat att åsamka den som har del i saken skada,

16) sådant basmaterial för forskning eller statistik som frivilligt överlämnats till en myndighet för forskning eller statistikföring,

17) handlingar som innehåller uppgifter om statens, kommuners eller något annat offentligt samfunds eller i 4 § 2 mom. avsedda sammanslutningars, inrättningsars eller stiftelsers affärs- eller yrkeshemligheter, samt sådana handlingar som innehåller uppgifter om någon annan motsvarande omständighet som har samband med affärsverksamhet, om utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling skulle medföra ekonomisk skada för sammanslutningen, inrättningen eller stiftelsen eller ge ett annat offentligt samfund eller en enskild som bedriver liknande eller annars konkurrerande verksamhet en konkurrensfördel eller försämra det offentliga samfundets eller i 4 § 2 mom. avsedda sammanslutningars, inrättningsars eller stiftelsers möjligheter till förmånlig upphandling eller arrangemang som avser placering, finansiering eller låneskötsel,

18) handlingar som innehåller uppgifter som staten, kommuner eller något annat offentligt samfund har upprättat eller mottagit i egenskap av arbetsmarknadsparter eller parter i en arbetskonflikt, om utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling skulle strida mot det offentliga samfundets intressen som arbetsgivare samt handlingar som innehåller uppgifter som representanter för staten har upprättat eller mottagit inför förhandlingarna om lantbruksstöd, om utlämnandet av uppgifter ur dessa skulle strida mot statens intressen som förhandlingsparter,

19) handlingar som har upprättats eller skaffats av en myndighet i egenskap av delaktig i rättegång för en rättegång, om utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling skulle strida mot det offentliga samfundets eller en i 4 § 2 mom. avsedd sammanslutnings, inrättnings, stiftelses eller persons intresse vid rättegången,

20) handlingar som innehåller uppgifter om en privat affärs- eller yrkeshemlighet samt sådana handlingar som innehåller uppgifter om någon annan motsvarande omständighet som har samband med privat näringsverksamhet, om utlämnandet av uppgifter ur en sådan handling skulle medföra ekonomisk skada för näringsidkaren, och det inte är fråga om uppgifter som är betydelsefulla för skyddande av konsumenters hälsa eller en hälsosam miljö eller för bevakande av de rättigheter som innehas av dem som orsakas skada av verksamheten eller uppgifter om näringsidkarens skyldigheter och fullgörande av dessa,

21) handlingar som gäller planering av eller basmaterial för lärdomsprov eller vetenskaplig forskning eller handlingar som gäller teknologiskt eller något annat utvecklingsarbete eller bedömning av sådant arbete, om det inte är uppenbart att utlämnandet av uppgifter ur dem inte orsakar lärdomsprovet, forskningen eller utvecklingsarbetet eller ett utnyttjande av dessa eller en saklig bedömning av dessa

olägenhet eller medför olägenhet för forskaren eller uppdragsgivaren för forskningen eller utvecklingsarbetet,

22) handlingar som innehåller uppgifter om inträdesprov eller andra prov eller test, om utlämnandet av uppgifter ur dem skulle äventyra provens eller testens syfte eller en användning av testen i framtiden,

23) handlingar som innehåller uppgifter om en persons årsinkomster eller totala förmögenhet eller inkomster och förmögenhet som ligger till grund för stöd eller förmåner eller som annars beskriver hans ekonomiska ställning, dock så att en ansökan om utsökning, utmätningsmannens beslut och förrättningsprotokoll är offentliga med undantag för protokoll över en utsökningsutredning,

24) handlingar som gäller flyktingar eller personer som ansöker om asyl, uppehållstillstånd eller visum, om det inte är uppenbart att utlämnandet av uppgifter ur dessa inte äventyrar säkerheten för flyktingen eller sökanden eller en närstående,

25) handlingar som innehåller uppgifter om en klient hos socialvården och de förmåner eller stödåtgärder eller den socialvårdsservice denne erhållit samt om en persons hälsotillstånd eller handikapp, den hälsovård eller rehabilitering som denne har erhållit eller om någons sexuella beteende eller inriktning,

26) handlingar som innehåller uppgifter om känsliga omständigheter som gäller privatlivet för någon som misstänks för ett brott, en målsägande eller någon annan som har samband med ett brottmål samt sådana handlingar som innehåller uppgifter om ett brottsoffer, om utlämnandet av uppgifter kränker offrets rättigheter, minnet av offret eller offrets närstående, förutsatt att utlämnandet av uppgifter inte är nödvändigt för utförande av ett myndighetsuppdrag,

27) handlingar som innehåller uppgifter om rättspsykiatrisk sinnesundersökning av en åtalad, personundersökning av en ung förbrytare eller lämplighetsutredning i samband med samhällstjänst som utförs i stället för fängelsestraff,

28) en förvaltningsmyndighets handlingar och register med uppgifter om en dömd, en häktad eller en person som annars berövats sin frihet, om det inte är uppenbart att utlämnandet av uppgifter inte äventyrar personens framtida utkomst, anpassning i samhället eller säkerhet, och om det finns grundad anledning att lämna ut uppgiften,

29) handlingar som innehåller uppgifter om psykologiska test eller lämplighetsprov som gäller en person eller resultatet av dem eller bedömning för placering av en värnpliktig, val av en anställd eller fastställande av avlöningsgrund,

30) handlingar som gäller elevvård eller befriande av en elev från undervisning, elevvers och examinanders provprestationer samt sådana av en läroanstalt utfärdade betyg och andra handlingar som innehåller

oppgifter om verbale bedømminger av en elevs personlige egenskaper liksom även handlingar av vilka det framgår hur de som av studentexamensnämnden har förordnats att bedöma provsvaren har fördelat sina oppgifter mellan olika skolor, tills ett år har förflutit från examensomgången,

31) handlingar som innehåller oppgift som någon har lämnat om sitt hemliga telefonnummer samt oppgift om en persons hemkommun och bostad där eller tillfälliga bostad samt telefonnummer och annan kontaktinformation, om personen har begärt att de skall hållas hemliga och har grundad anledning att misstänka att hans eller hennes egen eller familjens hälsa eller säkerhet kan komma att hotas,

32) handlingar som innehåller oppgifter om en persons politiska övertygelse eller oppgifter om åsikter som personen har uttalat privat eller oppgifter om någons levnadssätt, deltagande i föreningsverksamhet eller fritidssysselsättningar, familjeliv eller andra med dem jämförbara personliga förhållanden, dock så att handlingar med oppgifter om en persons deltagande i ett politiskt eller något annat förtroendeoppdrag eller om hans kandidatur för ett sådant oppdrag samt om en persons deltagande i grundandet och registreringen av ett politiskt parti eller bildande av en valmansförening för val är offentliga. Vid tillämpningen av 1 mom. och andra bestämmelser i lag om handlingssekretess skall beaktas vad som bestäms i 17 §.

Norge

Lov av 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningsaker (Forvaltningsloven)

Kapittel III. Almindelige regler om saksbehandlingen.

§ 11. (veiledningsplikt).

Forvaltningsorganene har innenfor sitt sakområde en alminnelig veiledningsplikt. Formålet med veiledningen skal være å gi parter og andre interesserte adgang til å vareta sitt tarv i bestemte saker på best mulig måte. Omfanget av veiledningen må likevel tilpasses det enkelte forvaltningsorgans situasjon og kapasitet til å påta seg slik virksomhet.

Forvaltningsorganer som behandler saker med en eller flere private parter, skal av eget tiltak vurdere partenes behov for veiledning. Etter forespørsel fra en part og ellers når sakens art eller partens forhold gir grunn til det, skal forvaltningsorganet gi veiledning om:

- a) gjeldende lover og forskrifter og vanlig praksis på vedkommende sakområde, og
- b) regler for saksbehandlingen, særlig om parters rettigheter og plikter etter forvaltningsloven. Om mulig bør forvaltningsorganet også peke på

omstendigheter som i det konkrete tilfellet særlig kan få betydning for resultatet.

Uavhengig av om sak pågår, plikter forvaltningsorganet innen sitt sakområde å gi veiledning som nevnt i annet ledd til en person som spør om sine rettigheter og plikter i et konkret forhold som har aktuell interesse for ham.

Dersom noen henvender seg til urette myndighet, skal det forvaltningsorgan som mottar henvendelsen, om mulig vise vedkommende til rett organ. Inneholder en henvendelse til et forvaltningsorgan feil, misforståelser, unøyaktigheter eller andre mangler som avsenderen bør rette, skal organet om nødvendig gi beskjed om dette. Organet bør samtidig gi frist til å rette opp mangelen og eventuelt gi veiledning om hvordan dette kan gjøres.

Kongen kan gi nærmere bestemmelse om utstrekningen av veiledningsplikten og om den måten veiledningen skal ytes på. Endret ved lov 12 jan 1995 nr. 4 (i kraft 1 april 1995 iflg. res. 12 jan 1995 nr. 22).

§ 13. (taushetsplikt)¹⁾.

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 reknes 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.

Tilføyd ved lov 27 mai 1977 nr. 40, endret ved lov 11 juni 1982 nr. 47.

§ 13a. (begrensninger i taushetsplikten når det ikke er behov for beskyttelse).

Taushetsplikt etter § 13 er ikke til hinder for:

- 1. at opplysninger gjøres kjent for dem som de direkte gjelder, eller for andre i den utstrekning de som har krav på taushet samtykker,*
- 2. at opplysningene brukes når behovet for beskyttelse må anses varetatt ved at de gis i statistisk form eller ved at individualiserende kjennetegn utelates på annen måte, og*
- 3. at opplysningene brukes når ingen berettiget interesse tilsier at de holdes hemmelig, f.eks. når de er alminnelig kjent eller alminnelig tilgjengelig andre steder.*

Tilføyd ved lov 27 mai 1977 nr. 40.

§ 13b. (begrensninger av taushetsplikten ut fra private eller offentlige interesser).

Taushetsplikt etter § 13 er ikke til hinder for:

- 1. at opplysningene i en sak gjøres kjent for sakens parter eller deres representanter,*
- 2. at opplysningene brukes for å oppnå det formål de er gitt eller innhentet for, bl.a. kan brukes i forbindelse med saksforberedelse, avgjørelse, gjennomføring av avgjørelsen, oppfølging og kontroll,*
- 3. at opplysningene er 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,*
- 4. at opplysningene brukes for statistisk bearbeiding, utrednings- og planleggingsoppgaver, eller i forbindelse med revisjon eller annen form for kontroll med forvaltningen,*
- 5. at forvaltningsorganet gir andre forvaltningsorganer opplysninger om en persons forbindelse med organet og om avgjørelser som er truffet og ellers slike opplysninger som det er nødvendig å gi for å fremme avgiverorganets oppgaver etter lov, instruks eller oppnevningsgrunnlag,*
- 6. at forvaltningsorganet anmelder eller gir opplysninger (jfr. 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, og*
- 7. at forvaltningsorganet gir et annet forvaltningsorgan opplysninger (samordning) som forutsatt i lov om Oppgaveregisteret.*

Part eller partsrepresentant som blir gjort kjent med opplysninger etter første ledd nr. 1, kan bare bruke opplysningene i den utstrekning det er nødvendig for å vareta partens tarv i saken. Forvaltningsorganet skal gjøre ham merksam på dette. Likeledes kan forvaltningsorganet pålegge taushetsplikt når vitner o.l. får opplysninger undergitt taushetsplikt i forbindelse med at de uttaler seg til organet. Overtreding

av taushetsplikt etter dette ledd kan straffes etter straffelovens § 121, dersom vedkommende er gjort merksam på at overtreding kan få slik følge.

Tilføyd ved lov 27 mai 1977 nr. 40, endret ved lov 6 juni 1997 nr. 35 (i kraft 1 nov 1997).

§ 13c. (informasjon om taushetsplikt, oppbevaring av opplysninger undergitt taushetsplikt).

Vedkommende forvaltningsorgan skal sørge for at taushetsplikten blir kjent for dem den gjelder, og kan kreve skriftlig erklæring om at de kjenner og vil respektere reglene.

Dokumenter og annet materiale som inneholder opplysninger undergitt taushetsplikt, skal forvaltningsorganet oppbevare på betryggende måte.

Kongen kan gi nærmere regler om oppbevaring av dokumenter og annet materiale som er undergitt taushetsplikt, om tilintetgjøring av dokumenter eller materiale og om bortfall av taushetsplikt etter en viss tid. Taushetsplikten bortfaller etter 60 år når ikke annet er bestemt i medhold av foregående punktum.

Tilføyd ved lov 27 mai 1977 nr. 40.

§ 13d. (opplysninger til bruk for forskning).

Når det finnes rimelig og ikke medfører uforholdsmessig ulempe for andre interesser, kan departementet bestemme at et forvaltningsorgan kan eller skal gi opplysninger til bruk for forskning, og at dette skal skje uten hinder av organets taushetsplikt etter § 13.

Til vedtak som nevnt i første ledd kan det knyttes vilkår. Disse kan bl.a. gi bestemmelser om hvem som skal ha ansvar for opplysningene og hvem som skal ha adgang til dem, om oppbevaring og tilbakelevering av utlånt materiale, om tilintetgjøring av avskrifter, om hvorvidt forskerne skal ha adgang til å henvende seg til eller innhente nærmere opplysninger om dem det er gitt opplysninger om, og om bruken av opplysningene for øvrig.

Kongen kan gi nærmere forskrifter om vedtak etter denne paragraf.

Tilføyd ved lov 27 mai 1977 nr. 40.

§ 13e. (forskeres taushetsplikt).

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid i forbindelse med en forskingsoppgave som et forvaltningsorgan har støttet, godkjent eller gitt opplysninger undergitt taushetsplikt til, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til:

1. opplysninger undergitt taushetsplikt som forskeren får fra et forvaltningsorgan,

2. opplysninger som i forbindelse med forskningsarbeidet er mottatt fra private under taushetsløfte, og

3. opplysninger som gjelder personer som står i et avhengighetsforhold til den instans (skole, sykehus, anstalt, bedrift, offentlig myndighet m.m.) som har formidlet deres kontakt med forskeren.

Opplysningene kan bare brukes slik det er nødvendig for forskningsarbeidet og i samsvar med de vilkår som måtte være fastsatt etter § 13 d annet ledd. Skal resultater av forskningsarbeidet publiseres eller brukes på annen måte, gjelder § 13 a nr. 1 og 2 tilsvarende.

Brudd på taushetsplikten eller på vilkår etter § 13 d annet ledd, straffes etter straffelovens § 121. Departementet eller vedkommende forvaltningsorgan skal gjøre forskeren og hans medarbeidere kjent med taushetsplikten og straffebestemmelsen, jfr. også § 13 c første ledd.

Tilføyd ved lov 27 mai 1977 nr. 40.

§ 13f. (bestemmelser om taushets- og opplysningsplikt m.m. i andre lover).

Dersom noen som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan, er pålagt taushetsplikt ved bestemmelse i annen lov, forskrift eller instruks av hensyn til private interesser, gjelder §§ 13 til 13 e som utfyllende regler når ikke annet er bestemt i lov eller i medhold av lov.

Bestemmelse i annen lov om rett eller plikt til å gi opplysninger begrenser ikke lovbestemt taushetsplikt, med mindre vedkommende bestemmelse fastsetter eller klart forutsetter at taushetsplikten ikke skal gjelde.

Tilføyd ved lov 27 mai 1977 nr. 40, endret ved lov 16 mai 1986 nr. 21.

Sverige

Sekretesslag (1980:100)¹²

1 kap. Inledande bestämmelser

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om tystnadsplikt i det allmännas verksamhet och om förbud att lämna ut allmänna handlingar. I sistnämnda hänseende innefattar bestämmelserna begränsning i den i tryckfrihetsförordningen stadgade rätten att ta del av allmänna handlingar.

Bestämmelserna avser förbud att röja uppgift, vare sig det sker muntligen eller genom att allmän handling lämnas ut eller det sker på annat sätt (sekretess).

Lagen innehåller även andra föreskrifter om allmänna handlingar.

I denna lag finns också bestämmelser om begränsning av den rätt att lämna meddelande för offentliggörande i tryckt eller därmed jämställd skrift eller i radioprogram, film, ljudupptagningar eller därmed jämställt

medium varom grundläggande bestämmelser ges i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Lag (1991:1565).

2 § Uppgift för vilken sekretess gäller enligt denna lag får inte röjas för enskild i andra fall än som anges i denna lag eller i lag eller förordning till vilken denna lag hänvisar.

3 § Gäller enligt denna lag sekretess för uppgift som förekommer hos viss myndighet, får uppgiften inte röjas för annan myndighet i andra fall än som anges i denna lag eller i lag eller förordning till vilken denna lag hänvisar.

Vad som sägs om myndighet i första stycket, 5 §, 13 och 14 kap. samt i särskilda bestämmelser i denna lag om överföring av sekretess mellan myndigheter gäller också i förhållandet mellan olika verksamhetsgrenar inom samma myndighet, när de är att betrakta som självständiga i förhållande till varandra.

Uppgift för vilken sekretess gäller enligt denna lag får inte röjas för utländsk myndighet eller mellanfolklig organisation annat än om utlämnande sker i enlighet med särskild föreskrift därom i lag eller förordning eller om uppgiften i motsvarande fall skulle få utlämnas till svensk myndighet och det enligt den utlämnande myndighetens prövning står klart, att det är förenligt med svenska intressen att uppgiften lämnas till den utländska myndigheten eller mellanfolkliga organisationen. Lag (1982:1106).

4 § Gäller förbud enligt denna lag mot att röja uppgift, får uppgiften inte heller i övrigt utnyttjas utanför den verksamhet i vilken sekretess gäller för uppgiften.

I insiderstrafflagen (2000:1086) finns bestämmelser om förbud att utnyttja eller röja vissa uppgifter som är ägnade att väsentligt påverka kursen på finansiella instrument.

Bestämmelser som begränsar möjligheten att utnyttja vissa uppgifter som en svensk myndighet har fått från en myndighet i en annan stat finns i lagen (2000:562) om internationell rättslig hjälp i brottmål, lagen (2000:343) om internationellt polisiärt samarbete, lagen (2000:344) om Schengens informationssystem samt lagen (2000:1219) om internationellt tullsamarbete. Lag (2000:1221).

5 § Sekretess utgör inte hinder mot att uppgift lämnas ut, om det är nödvändigt för att den utlämnande myndigheten skall kunna fullgöra sin verksamhet.

6 § Förbud att röja eller utnyttja sekretessbelagd uppgift gäller för myndighet där uppgiften är sekretessbelagd samt för person som på grund av anställning eller uppdrag hos myndigheten, på grund av tjänsteplikt eller på annan liknande grund för det allmännas räkning

deltar eller har deltagit i myndighetens verksamhet och därvid har fått kännedom om uppgiften.

7 § Sådana bestämmelser, som avser överföring av sekretess från en myndighet till en annan, tillämpas även när person som avses i 6 § lämnar uppgift till annan myndighet utan att han därvid företräder den myndighet till vilken han är knuten.

8 § Vid tillämpningen av denna lag skall med myndighet jämsställas riksdagen och beslutande kommunal församling.

Vad som föreskrivs i tryckfrihetsförordningen om rätt att ta del av handlingar hos en myndighet skall i tillämpliga delar gälla också handlingar hos de organ som anges i bilagan till denna lag, i den mån handlingarna hör till den verksamhet som nämns där. De i bilagan angivna organen skall vid tillämpningen av denna lag jämsställas med myndighet.

Ett enskilt organ som med stöd av lagen (1994:1383) om överlämnande av allmänna handlingar till andra organ än myndigheter för förvaring förvarar sådana handlingar skall vid tillämpningen av denna lag jämsställas med myndighet såvitt avser befattningen med dessa handlingar. Detsamma gäller Svenska kyrkan och dess organisatoriska delar såvitt avser befattningen med allmänna handlingar som förvaras med stöd av lagen (1999:288) om överlämnande av allmänna handlingar till Svenska kyrkan eller någon av dess organisatoriska delar för förvaring, m.m. Lag (1999:301).

9 § Vad som föreskrivs i tryckfrihetsförordningen om rätt att ta del av handlingar hos myndighet skall i tillämpliga delar också gälla handlingar hos aktiebolag, handelsbolag, ekonomiska föreningar och stiftelser där kommuner eller landsting utövar ett rättsligt bestämmande inflytande. Sådana bolag, föreningar och stiftelser skall vid tillämpningen av denna lag jämsställas med myndighet.

Kommuner och landsting skall anses utöva ett rättsligt bestämmande inflytande om de ensamma eller tillsammans

1. äger aktier i ett aktiebolag eller andelar i en ekonomisk förening med mer än hälften av samtliga röster i bolaget eller föreningen eller på något annat sätt förfogar över så många röster i bolaget eller föreningen,

2. har rätt att utse eller avsätta mer än hälften av ledamöterna i styrelsen för ett aktiebolag, en ekonomisk förening eller en stiftelse, eller

3. utgör samtliga obegränsat ansvariga bolagsmän i ett handelsbolag. Vid tillämpningen av 1-3 skall inflytande som utövas av en juridisk person över vilken en kommun eller ett landsting bestämmer på det sätt som anges i de nämnda punkterna anses utövat av kommunen eller landstinget.

Första stycket gäller också beträffande handlingar som efter medgivande av en kommun eller ett landsting för viss bestämd tid förvaras hos aktiebolag, handelsbolag, ekonomiska föreningar eller stiftelser där kommuner eller landsting har utövat ett rättsligt bestämmande inflytande.

Vad som sägs om kommuner och landsting i första—tredje styckena tillämpas också på kommunalförbund. Lag (1993:1298).

10 § Har i denna lag föreskrivits att sekretessen i fråga om uppgift i allmän handling är begränsad till viss tid, räknas tiden från handlingens tillkomst, om inte annat anges. I fråga om diarium, journal samt sådant register eller annan förteckning som förs fortlöpande räknas tiden från det uppgiften fördes in i handlingen. Lag (1993:1298).

11 § har upphävts genom lag (1999:301).

12 § I fråga om tystnadsplikt beträffande företagshemligheter och tystnadsplikt för revisorer finns bestämmelser som är tillämpliga utöver föreskrifterna om sekretess i denna lag. Lag (1993:1298).

13 § I brottsbalken finns bestämmelser om ansvar för den som bryter mot förbud enligt denna lag att röja eller utnyttja uppgift och för den som bryter mot förbehåll som har uppställts med stöd av lagen vid utlämnande av uppgift. Ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken skall dock inte följa ifall någon, vars anställning hos en myndighet har upphört, röjer eller utnyttjar uppgifter i strid mot 6 kap. 1 §. Lag (1993:1298).

Konfidentens samtycke

Som framgår av föregående stycke finns det i sekretesslagarna bestämmelser om att uppgifter kan lämnas om den person det berör ger sitt samtycke. Den tystnadsplikt som kyrkan ålägger kan dock ingen klient lösa Metodistkyrkans pastorer och diakoner ifrån. Inte ens om konfidenten själv väljer att bryta tystnaden får pastorn/diakonen yppa det som sagt under bikt eller enskild själavård.

Intern tillgång till personuppgifter

Sekretesslagarna tillåter en myndighet att ge vidare uppgifter som annars är sekretessbelagda i den mån det är nödvändigt för att myndigheten ska kunna utföra sitt arbete. Hur detta handhas inom kyrkas beskrivs i ett kapitel 3.

Anmälningsskyldighet

Utöver de begränsningar som nämns direkt i bestämmelserna om tystnadsplikt finns det också lagar om anmälningsskyldighet.

Danmark

Bekendtgørelse af straffeloven/LBK nr 779 af 16/09/2002 (Gældende)

§ 141. Den, som er vidende om, at nogen af de i §§ 98, 99, 102, 106, 109, 110, 111, 112 og 113 omhandlede forbrydelser mod staten eller de øverste statsmyndigheder eller en forbrydelse, der medfører fare for menneskers liv eller velfærd eller for betydelige samfundsværdier, tilsigtes begået, og som ikke gør, hvad der står i hans magt, for at forebygge forbrydelsen eller dens følger, om fornødent ved anmeldelse til øvrigheden, straffes, hvis forbrydelsen bliver begået eller forsøgt, med fængsel indtil 3 år eller under formildende omstændigheder med bøde.

Stk. 2. Den, der undlader at foretage sådanne forebyggelseshandlinger, straffes dog ikke, hvis deres foretagelse for ham selv eller hans nærmeste ville medføre fare for liv, helbred eller velfærd.

§ 143. Med bøde, fængsel indtil 4 måneder eller under skærpende omstændigheder med fængsel indtil 1 år straffes den, som undlader at oplyse omstændigheder, der bestemt taler for, at en for en forbrydelse sigtet eller dømt er uskyldig, skønt det kunne ske uden at udsætte ham selv eller hans nærmeste for fare for liv, helbred eller velfærd eller for forfølgning for den pågældende forbrydelse.

§ 152. Den, som virker eller har virket i offentlig tjeneste eller hverv, og som uberettiget videregiver eller udnytter fortrolige oplysninger, hvortil den pågældende i den forbindelse har fået kendskab, straffes med bøde eller fængsel indtil 6 måneder.

Stk. 2. Straffen kan stige til fængsel indtil 2 år, hvis forholdet er begået med forsæt til at skaffe sig eller andre uberettiget vinding eller der i øvrigt foreligger særlig skærpende omstændigheder.

Stk. 3. En oplysning er fortrolig, når den ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som sådan, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser.

§ 152 a. Bestemmelsen i § 152 finder tilsvarende anvendelse på den, som i øvrigt er eller har været beskæftiget med opgaver, der udføres efter aftale med en offentlig myndighed. Det samme gælder den, som virker eller har virket ved telefonanlæg, der er anerkendt af det offentlige.

§ 152 b. Med samme straf som efter § 152 straffes den, som udøver eller har udøvet en virksomhed eller et erhverv i medfør af offentlig beskikkelse eller anerkendelse, og som uberettiget videregiver eller udnytter oplysninger, som er fortrolige af hensyn til private interesser, og hvortil den pågældende i den forbindelse har fået kendskab.

Finland

Strafflag 19.12.1889/39

10 § (24.7.1998/563)

Underlåtenhet att anmäla grovt brott

Den som vet att folkmord, förberedelse till folkmord, brott mot förbudet mot kemiska vapen, brott mot förbudet mot biologiska vapen, äventyrande av Finlands suverenitet, landsförräderi, grovt landsförräderi, spioneri, grovt spioneri, högförräderi, grovt högförräderi, våldtäkt, grov våldtäkt, grovt sexuell utnyttjande av barn, mord, dråp, dråp under förmildrande omständigheter, grov misshandel, rån, grovt rån, människorov, tagande av gisslan, grovt sabotage, grovt äventyrande av andras hälsa, kärnladdningsbrott, kapning, brott enligt 34 a kap. 1 § 1 mom. 3 punkten som begåtts i terroristiskt syfte, grov miljöförstöring eller grovt narkotikabrott är på färde, men underlåter att i tid medan brottet ännu kan förhindras underrätta myndigheterna eller den som hotas av brottet, skall, om brottet eller ett straffbart försök därtill sker, för underlåtenhet att anmäla grovt brott dömas till böter eller fängelse i högst sex månader. (24.1.2003/17)

Barnskyddslag 5.8.1983/683

40 §

Anmälningsskyldighet

Har den som är anställd eller innehar ett förtroendeuppdrag inom social- och hälsovården, skolväsendet, polisväsendet eller en församling, vid handhavandet av sin tjänst eller befattning eller sitt uppdrag fått vetskap om att barn är i uppenbart behov av familje- och individinriktat barnskydd, skall han utan dröjsmål anmäla detta till socialnämnden.

Även annan än den som avses i 1 mom. kan göra sådan anmälan.

Norge

Straffeloven av 22.mai 1902

§139:

Med bøter eller med hefte eller fengsel inntil 1 år straffes den som unnlater gjennom betimelig anmeldelse for vedkommende myndighet eller på annen måte å søke avverget et etter militær lov straffbart mytter, krigsforræderi, spioneri, eller forbund om rømming eller en forbrytelse mot loven om forsvarshemmeligheter §§ 1,2,3 eller 4 eller en forbrytelse som nevnt i denne lovs §§ 83, 84, 86, 87nr.2, 90, 91, 92, 93, 94, 98, 99, 99a, 100, 104a, 148, 149, 150, 151a, 152, 153, 154, 159, 169, 192, 195, 207, 209, 217, 223 annet ledd, 225, 231, 233, 234, 243, 267, 268 eller 269 eller sammes følger, skjønt han til en tid

da forbrytelsen eller dens følger ennå kunne forebygges, har fått pålitelig kunnskap om at den er i gjære eller er forøvd. Ved forbrytelse mot §§ 207 og 209 gjelder plikten likevel bare når fornærmede er under 16 år.

Dog er han straffri, såfremt forbrytelsen ikke kommer til fullbyrdelse eller til straffbart forsøk, eller såfremt avvergelsen ikke kunne skje uten å utsette ham selv, noen av hans nærmeste eller noen uskyldig for tiltale eller fare for liv, helbred eller velferd.

På samme måte, dog i intet tilfelle med høyere straff enn den for forbrytelsen selv satte, straffes den overordnede, der har unnlatt å hindre en i hans tjeneste forøvet forbrytelse, såfremt dette var ham mulig.

Sverige

Socialtjänstlagen

71§

Var och en som får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till en underårigs skydd bör anmäla detta till nämnden.

Myndigheter vars verksamhet berör barn och ungdom samt andra myndigheter inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten är skyldiga att genast till socialnämnden anmäla om de i sin verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialnämnden behöver ingripa till en underårigs skydd. Detta gäller även dem som är anställda hos sådana myndigheter. Sådan anmälningsskyldighet gäller också dem som är verksamma inom yrkesmässigt bedriven enskild verksamhet som berör barn och ungdom eller...

Myndigheter, befattningshavare och yrkesverksamma som anges i andra stycket är skyldiga att lämna socialnämnden alla uppgifter som kan vara av betydelse för utredning av en underårigs behov skydd.

Bestående skyldigheter

Även för en person som slutat sin tjänst som pastor eller diakon och för den som inte längre är knuten till årskonferens inom Metodistkyrkan gäller tystnadsplikten för allt som han eller hon fått del av under tiden i tjenst. Det samma gäller samtlige lagar som redogjorts för i dette kapitel.

Kyrkoordningen och landets lagar

Pastorns och diakonens tystnadsplikt har en teologisk grund och är en av grundpelarna i pastorns och diakonens yrkesetik. Man kan med fog säga att kyrkoordningen ställer högre krav än de nordiska ländernas lagar på det här området. Det finns många tänkbara situationer – både vardagligt enkla och mera allvarliga – där en pastor eller diakon skulle frias enligt landets lagar, men fällas enligt kyrkoordningen. Samhällets lägre krav fritar på intet sätt våra pastorer och diakoner att följa kyrkans regler.

Vad gäller för andra församlingsanställda och frivilligarbetarna?

Kyrkan har inga bestämmelser för tystnadsplikt för andra än pastorer och diakoner. Dock gäller alltid de allmänna sekretesslagarna. Det är också skäl att ta med en paragraf om tystnad och diskretion i varje anställningsavtal som ingås. Frivilligarbetare behöver undervisas och underställa sig samma moraliska skyldigheter, även om de inte formellt binds vid en tystnadsplikt på samma sätt som pastorer och diakoner.

Noter

¹ Med ”pastorer och diakoner” avses äldste och diakoner i full förening med årskonferensen, årskonferensens provmedlemmar, associerade medlemmar, anslutna medlemmar och lokalpastorer samt lokaliserade äldste och diakoner. Se KO 2001 §§ 359.1 och 365.1

²På engelska heter det: *All clergy of The United Methodist Church are charged to maintain all confidences inviolate, including confessional confidences.* I Kyrkoordningen 1997 hette det: *Pastorer och diakoner är ålagda att bevara alla förtroenden som ges dem och får inte föra dem vidare till andra. Detta gäller i synnerhet sådana förtroenden som getts dem under bikt eller enskild själavård.*

³ Den nu gällande utgåvan av Metodistkyrkans lära och kyrkoordning är på engelska och heter *The Book of Discipline of The United Methodist Church 2001* (BoD 2001). Där den aktuella paragrafen inte ändrats i Generalkonferensens 2000 eller Centralkonferensens 2001 används i regel texten i den tidigare gällande Metodistkyrkans lära och kyrkoordning 1997 (KO 1997). Men där diskrepansen mellan den engelska ordalydelsen och den tidigare svenska

översättningen, har det här gjorts ett försök till en noggrannare översättning. I den löpande texten används alltid den försvenskade förkortningen KO 2001.

⁴ *This review shall have as its primary purpose a just resolution of any violations of this sacred trust, in the hope that God's work of justice, reconciliation and healing may be realized in the body of Christ.* (KO 2001 § 359.1)

⁵ Ett klagomål skall i sådana fall alltid föregås av de åtgärder som ingår i en kontinuerlig tillsyn. Det kan också ha föregåtts av skriftlig varning i överensstämmelse för de lagar för anställningsskydd som finns i respektive land (Se kapitel 3).

⁶ Undantag görs för sexuella övergrepp och övergrepp mot barn.

⁷ Dvs. samtliga nordiska länder där Metodistkyrkan verkar. Efter som vi inte verkar i Island finns lagstiftningen där inte med i denna genomgång.

⁸ Samtliga danska lagar är tillgängliga på www.retsinfo.dk

⁹ §27 stk 3 drejer sig om at det offentlige kan kræve hemmeligholdelse omkring oplysninger som er givet f.eks. til en af kirkens præster/diakoner. Ellers drejer loven sig om den offentlige forvaltning og har til opgave at beskytte den enkelte borger mod misbrug af alle de oplysninger som det offentlige bureaukratiske system har om borgerne.

Derudover kan flere af bestemmelserne i Forvaltningsloven være lærerige for kirkens forvaltning af oplysninger om sine medlemmer, selv om kirken ikke er omfattet af loven. For i det hele taget er det jo en god idé ikke at fortælle alle og enhver alt, hvad man ved om hinanden. Kassereren i menigheden må være yderst forsigtig med at videregive oplysninger om hvor meget hver enkelt medlem tjener og giver til kirkens drift. Spørgsmålet er f.eks. på dette område, hvor mange må egentlig vide noget om bidragenes størrelse. Er finanskomiteen f.eks. berettiget til dette, må det gøres klart i og med valget af denne komite.

Det kan nok i nogle tilfælde være svært at skønne hvilke ting, man som præst ikke må fortælle videre. I princippet bør man have tilladelse til at fortælle, at nogen er syg. Da det jo i princippet er en privat sag at være syg. Dog har vi en lidt anden tradition i kirken, idet vi mener, at både den syge og sygdommen skal der tages hånd om, enten ved forbøn eller besøg hos den syge. Det er vigtigt, at hvis vi opfatter det som vor tradition at informere om sygdom, at vi da præciserer det på en eller anden måde.

“Vejledning om sundhedspersoners tavshedspligt” fra Kræftens bekæmpelse kan være god at sætte sig ind i.

¹⁰ Hela lagen finns på <http://www.finlex.fi/linkit/fs/19990621>

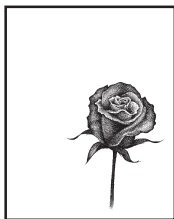
¹¹ Denne bestemmelsen får anvendelse overfor en række andre lover....

Barnehageloven(§21), barnevernloven(§6-7), trygdloven(§21-9), kommnehelseloven(§6-6), politiloven(§24), sosialloven(§8-8), skoleloven(§42)

Taushetsplikt er også gitt i familievernloven(§5), fengselsloven (§7), fysioterapiloven(§8), sykepleierloven(§11), helsepersonelloven(§5), jordmorloven(§6), apotekloven(§23), postloven(§13), telekommunikasjonsloven(§§7-7, 9-1 og 9-3), tollloven(§8), valgloven(§90), statistikkloven(§2-4),...

¹² Hela lagen finns på <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19800100.htm>

¹³ En præst i anerkendt trossamfund kommer under denne paragraf (ifg. §152 a), men næppe præst fra ikke anerkendt trossamfund.



Kapitel 5

Når skaden har skjedd.....

Taushetsplikten er en av de grunnleggende og nødvendige prinsipper som må ligge til grunn for å kunne utføre et pastoralt/diakonalt arbeid i våre menigheter. I det øyeblikk taushetsplikten brytes, oppstår en situasjon av tillitsbrudd som kan få store konsekvenser. Det kan være en veldig kort veg fram til å bryte tausheten, men vegen kan bli uendelig mye lenger fram til en gjenopprettelse av tilliten, om det i det hele tatt er mulig.

For en pastor/diakon er det derfor så viktig å ha dette klart for oss i bevisstheten.

Hva gjør vi når skaden likevel skjer?

Som kirke forkynner vi et budskap om Guds nåde i Jesus Kristus, til forsoning og nytt liv for alle mennesker. Dette må alltid være det grunnleggende utgangspunkt også innad i våre egne rekkes liv og tjeneste, om forsoning og gjenopprettelse skal være mulig.

I mange tilfeller vil det imidlertid være behov for en lang og inngående prosess.

Vi må skille mellom tilfeller der det dreier seg om en enkelt overtredelse, og der det handler om gjentatte utfall. Hvor det dreier seg om en enkelt episode, vil mulighetene for en forsoning være størst, dersom man er i stand til å ta tak i forholdet umiddelbart.

En bekjennelse med bønn om tilgivelse vil være et viktig utgangspunkt for å komme inn i den nødvendige prosess. Det bibelske prinsipp om tilgivelse bygger alltid på at der finnes en angrende synder som vender om. Det er derfor viktig for en god helingsprosess at vi går skrittvis fram og ikke overser viktige skritt på veien mot en forsoning.

I de fleste tilfelle vil det kreve et møysommelig og hardt arbeid over lang tid, for å kunne bygge opp igjen den tillit som er brutt. Det lar seg ikke gjøre å skissere noen oppskrift på en slik prosess, men det finnes virkemidler som kan vise seg å være konstruktive. Dette kommer jeg tilbake til nedenfor.

I de tilfelle hvor det handler om gjentatte utfall av brudd på taushetsplikten, vil man kunne snakke om at det har bygd seg opp en negativ kultur. Her er det ikke bare tale om gjenoppretelse ut fra en bestemt hendelse. Her vil det være tale om tillitsbrudd av en mye mer dyptgående art, og ofte med vidtgående følger. (Se kap.4) En slik situasjon vil det være mye mer komplisert å komme ut av, og det vil kreve en nitidig prosess i menigheten som vil ta svært lang tid. Realistisk sett må vi også ha klart for oss at en slik form for tillitsbrudd ikke alltid lar seg gjenopprette. I disse tilfellene vil det ikke bare være snakk om å gjenopprette tilliten mellom to parter. Her vil det i tillegg til brudd på forholdet til enkeltmennesker, være snakk om brudd på tilliten mellom pastor/diakon og menigheten som sådan. Dersom tilsynsmannen ikke er kommet inn i prosessen på et tidligere tidspunkt, er det nå på høy tid. Tilsynsmannen er pastor/diakons nærmeste overordnede, og spiller også en viktig rolle i forholdet mellom pastor/diakon og menighet. Pastoral/personal-komiteen er det rette forum for å ta saken opp i menigheten. KO §258.2.f.1. Det er viktig at pastoral-personalkomiteen her ser sitt ansvar i å lede denne prosessen i menigheten, slik at det blir en konstruktiv prosess, som ikke oppfattes som pastor/diakons eget prosjekt. En viktig del av arbeidet vil også være valg av virkemidler i prosessen.

Den eneste muligheten å nå fram til resultater i en slik prosess, vil alltid være at det finnes en god kommunikasjon mellom de involverte parter.

Som eksempel kan vi her nevne faren for at pastor/diakon har utviklet seg til å bli menighetens ryktebørs. Pastor/diakon får kjennskap til mye

om mange. For mange oppfattes det legitimt å spørre pastor/diakon om hvordan det står til med enkeltpersoner. Det er da pastor/diakons ansvar å kunne sette grensen mellom hva som sies og hva som ikke sies.

Taushetsplikten hindrer en pastor/diakon i å være en offentlig nyhetsformidler i en menighet. Dette er et ansvar som den enkelte pastor/diakon selv bærer og man kan ikke under noen omstendighet vise til andres inngående utspørring. Samtidig er det viktig å alltid ha i bevisstheten at en baktalelse blir ikke mindre gal om man bare forteller til en om gangen.

Fra de som spør er interessen oppriktig og godt ment. Det er et uttrykk for omsorg overfor andre i menigheten. Men vi kan lett se for oss en situasjon der pastor/diakon gjentatte ganger sier det han vet, og ikke i tilstrekkelig grad er bevisst på å ivareta sin taushetsplikt. Det kan slik utvikle seg et mønster for hvordan pastor/diakon opptrer, som kan bli meget farlig for menighetens liv. Utgangspunktet for pastor/diakon kan også være omsorg for de det gjelder, at mennesker tas med i forbønn osv. Men hvis en slik ubetenksomhet får utvikle seg over tid, kan det få uante konsekvenser for miljøet, og utløse et grunnleggende tillitsbrudd overfor pastor/diakon som kan være tilnærmet uopprettelig.

Både i enkelttilfeller og når det har utviklet seg til et mønster kan det være viktig at man finner fram til konstruktive virkemidler for gjenoppbyggingsprosessen. De følgende virkemidler kan det være aktuelt å vurdere for prosessen:

- Konfliktløsning. Det vil kunne foreligge konfliktsituasjoner til grunn for et tillitsbrudd, som gjør at en konfliktløsningsprosess vil være konstruktiv også som ledd i arbeidet med å bygge opp igjen tillit. I mange tilfelle vil det her være viktig å trekke inn tilsynsmannen, eller en nøytral part, for å få en person utenfra selve konflikten til å føre an i prosessen.

- Liturgiske ledd. Det å få avsluttet et mellomværende kan være viktig for at man skal kunne leve videre med de erfaringer man har fått. Hvis et forhold er avsluttet kan man også kunne ta med seg selv de vonde erfaringer som noe konstruktivt i den videre utvikling, både i eget liv, og i bygging av relasjoner til andre.

- Etter at man har kommet til en forsoning, vil det kunne være behov for å få bekreftet eller beseglet denne forsoningen innfor Gud, og det kan eksempelvis bli gjennomført i en enkel gudstjenesteform.

-Ved en pastor/diakons flytting av arbeidssted, finner vi i Book of Worship liturgiske ledd for en pastors/diakons avslutning av sin menighetstjeneste. Her er det lagt inn gjensidig bønn om tilgivelse. Dette kan gjøre godt å være med på, både for pastor/diakon og for menighetens medlemmer. Deler av ordning for avslutning av tjenesten generelt kan eventuelt også anvendes. En slik avslutning av tjenesten på et sted kan være hensiktsmessig å vurdere, også om det ikke foreligger noen dyptgripende brudd på tilliten. Det vil alltid være forhold som det gjør godt å få avsluttet på en god måte.

Uansett hvilke virkemidler som vi finner hensiktsmessig å ta i bruk, så vil det alltid være viljen til oppgjør, forsoning og ny start som vil ligge til grunn for om vi kan ha håp om og lykkes.

I mange tilfelle vil første ledd i en forsoningsprosess være å bygge opp viljen til forsoning. På samme måte er det i det øyeblikk vi åpner våre hjerter inn for Gud og er villig til å lytte til ham, at han har mulighet til å skape en forvandlingsprosess i vårt indre.

Det er også viktig i en gitt situasjon at vi har klart for oss; at en tilgivelse og gjenopprettelse innfor Gud har en øyeblikkelig virkning.

Gjenoppbygging av tillitsforhold mellom mennesker kan derimot ta lang tid, også om utgangspunktet er en bønn om tilgivelse og en vilje til forsoning.

Forebyggende arbeid

For at vi skal kunne utføre et kvalitativt godt arbeid, og kunne integrere mennesker i våre fellesskap, er det betydningsfullt at vi selv som pastorer/diakoner har en gjennomtenkt etisk grunnholdning.

Tjenesten innebærer at vi stadig utfordres på etiske problemstillinger, og vi vil alltid være i behov av å leve i en prosess av egenutvikling.

Vi vet at arbeidssituasjonen for svært mange av vår kirkes pastorer og diakoner innebærer at man er alene om sitt arbeid. I mange tilfelle er man den eneste ansatte i menigheten. Dette byr også på spesielle utfordringer. Når kollegafellesskapet ikke er tilstede, blir man alene om å bearbeide sine opplevelser og erfaringer. I et menighetsarbeid med en total taushetsplikt, innebærer det en stor utfordring, på hvilken

måte man er i stand til å leve med denne situasjonen.

Først og fremst handler dette om holdninger hos den enkelte pastor/diakon. Holdninger til sin tjeneste og til de mennesker som betror seg til en. Etske grunnholdninger er derfor avgjørende viktig, og bør tidlig vektlegges i et pastoralt/diakonalt studie.

Å utvikle etiske grunnholdninger for vårt liv og vår tjeneste, handler i bunn og grunn om vår personlige helliggjørelsesprosess. John Wesley hadde en hovedtanke om hele tiden å være i en vekstprosess, en utvikling som har som mål å vokse som menneske og å vokse i den tjeneste vi står i. En helliggjørelsesprosess i tjenesten som pastor/diakon vil blant annet handle om å vokse i anvendelsen av de gaver som Gud gir, å stadig leve i en åpenhet for Guds ledelse på alle plan i vårt liv og vår tjeneste. Et nødvendig utgangspunkt for denne prosessen er vår vilje til å la oss modnes som menneske. Helligjørelsen handler om at Gud selv får danne våre liv etter sin vilje, og det er en livslang prosess.

For en pastor/diakon vil det også være et spørsmål om å utvikle en yrkesmoral, og vi kan aldri bli ferdig med å stille spørsmål om hva en pastor/diakon kan tillate seg å gjøre, og hva han/hun ikke kan tillate seg.

For den videre utvikling etter at man er kommet i tjeneste, er veiledning i en eller annen form av stor betydning. Det er vanskelig å utvikle holdninger og bevissthet om etiske problemstillinger hvis man ikke har personer eller grupper å arbeide sammen med.

Det er av stor betydning for kvaliteten på vårt arbeid som pastor/diakon at den enkelte har personer eller fora hvor man lever og arbeider i en gjensidig bevisstgjøringsprosess og får prøvet og bearbeidet sine egne holdninger.

Det er en utfordring i vår kirke å legge til rette for at den enkelte pastor/diakon har nødvendig nettverk rundt seg til å få bearbeidet de forskjellige sider ved tjenesten, både fordi vi vet at behovet er stort om man skal kunne leve i en slik tjeneste over lang tid, og også for å sikre at prosessen for personlig utvikling hos den enkelte ikke stagnerer. Det foreligger også en klar forventning fra kirkens biskoper om at dette er et arbeid som skal vektlegges.

Arbeidet med veiledningsgrupper er noe av det beste vi kan gjøre av forebyggende tiltak for at ikke alvorlige brudd på etiske

grunnprinsipper skal forekomme. Veiledningsgrupper kan opprettes enten internt i vår egen kirke, eller på økumenisk plan. Det er imidlertid viktig med en tilrettelegging fra kirkens side. Så lenge det hele overlates til den enkeltes ansvar, er det en mye tyngre prosess å sette i gang.

Det vil også kunne være et viktig forebyggende tiltak, at emner som hvordan vi lever med vår taushetsplikt og andre forhold som utfordrer våre holdninger, tas opp som temaer på videreutdanningskurs og øvrige samlinger for pastorer/diakoner.

En pastor/diakon blir aldri utlært i sitt fag, og det er en grunnholdning vi alltid må fremheve.

Bilag

Metodistkirken i Norge

Rådet for den ordinerte tjeneste

03-02

Taushetserklæring

Enhver som utfører tjeneste som prest / diakon i Metodistkirken, plikter å hindre at andre får adgang til eller kjennskap om det han / hun i forbindelse med tjenesten får vite om noens personlige forhold. Det vises til redegjørelsen høsten 1998 fra kirkens biskop og tilsynsmenn: «Tystnad och förtroende»

I henhold til norsk lov og kirkens ordninger er det knyttet et spesielt ansvar, også strafferettslig, for å sikre taushet om opplysninger som en blir betrodd i utøvelsen av den pastorale tjenesten.

I SAMSVAR MED OVENNEVNT PRINSIPPER OG I TRÅD MED KRISTEN ETIKK, FORPLIKTER JEG MEG TIL Å IAKTTA TAUSHET OM DET SOM BLIR MEG BETRODD UNDER UTØVELSEN AV MIN VIRKSOMHET SOM PREST / DIAKON I KIRKENS TJENESTE OG OM ALT JEG I STILLINGS MEDFØR KAN FÅ KJENNSKAP TIL AV PRIVAT OG PERSONLIG KARAKTER SOM ANGÅR KOLLEGER, KIRKENS MEDLEMMER ELLER ANDRE MENNESKER.

..... den 200

.....
underskrift

Litteraturliste

Tystnadsplikt och sekretess i kyrkans arbete

biskopsbrev, Svenska Kyrkan (internetadr:
www.svenskakyrkan.se/arkeb/biskmote/brev001/biskopsbrev-01.htm)

Tystnadsplikt för kyrkans anställda.

Ev.luth kyrkan i Finland: Kyrkostyrelsens publikationer 2002:4

Prästens Yrkesetik

fra Finlands kyrkas Prästförbund
(internetadr: www.evl.fi/jst/pappisliitto/htm/yrkesetik.htm)

Taushetsplikt

utdrag vedr. taushetsplikt og taushetserklæring for tilsatte og tillitsvalgte i Den norske Kirke.
(internetadr: www.ka.no/ovetaus.htm)

Præsters tavhedspligt

Artikel i Præsteforeningens blad (DK) 22. april 1994 nr 16

Vejledning for sundhedspersonalet

Udgivet af Kræftens bekæmpelse
(internetadr: www.cancer.dk/at_leve/spoerg_laegen/tavshed.html)

Om tystnadsplikt och pastoral handledning

S:T Lukasbrev (Box 17240, S-104 62 Stockholm,
tlf. 08-616 03 82, fax 08-669 47 19)

Sekretess inom kyrkan

Carl Norström och Lars Collmar, Verbum1994 - alltså före lagändringarna

Supervisory file guidelines for clergy, candidates and diaconal ministers in the United Methodist Church.

Effective Date: January 1, 1998, fra GCFA

Øvrige internetadr:

Tavhedspligt : www.home7.inet.tele.dk/erikjapp/info/tavshed.htm

