

Varsling av kritikkverdige forhold i Vardar

I et godt arbeidsmiljø skal det være en lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Samtidig skal kritikk og uenighet håndteres på en saklig og ryddig måte. Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Medarbeidere har rett til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, og det er viktig at denne retten brukes. Dette kan ofte være den eneste måten ukultur og kritikkverdige forhold kan avdekkes.

Vardars medarbeidere skal oppleve trygghet for at synspunkter på mulige kritikkverdige forhold blir tatt på alvor, hørt, vurdert og besvart. Medarbeiderne skal bli møtt med respekt når de tar opp kritikkverdige forhold. For å sikre dette er det etablert felles retningslinjer for varsling som skal gjelde for alle medarbeidere og som gir medarbeidere informasjon om retten til å si ifra, hvem man skal ta kontakt med og trygghet for at meldingen blir tatt imot og håndtert på en skikkelig måte.

Eksempel på forhold som bør varsles

Eksempler på kritikkverdige forhold som kan være grunnlag for kan være (men er ikke begrenset til):

- Fare for liv og helse
- Medarbeidere mobbes eller fryses ut
- Brudd på lovverk som f. eks brudd på skatteregler
- Brudd på Vardars etiske retningslinjer, taushetserklæring eller andre interne retningslinjer
- Økonomisk utroskap og korrupsjon
- Utslipp som forurensrer miljøet

Varslers rettigheter og plikter

Forhold knyttet til varsling følger av AML §§ 2-4, 2-5, 3-6 og 2-3:

Varsleren bestemmer hva slags informasjon som skal gis. Det er ikke krav om at varsleren skal føre bevis for hendelsen, handlingen eller unnlatelsen. For å gi Vardar mulighet for adekvat oppfølging bør imidlertid varslingsmeldingen være så detaljert som mulig og, hvis mulig, inneholde understøttende bevis.

Varslingen skal skje på en forsvarlig måte. Krav om forsvarlighet er ikke for å begrense retten til å si fra, men for å stille krav til måten varslingen skjer på. Påstander om

kritikkverdige forhold kan være en belastning både for den det varsles om, og for kolleger og miljøet på arbeidsplassen. For virksomheten vil ubegrunnede varslinger kunne føre til stor og kanskje uopprettelig skade. En medarbeider må derfor tenke seg om før opplysninger om kritikkverdige forhold bringes videre og spørre seg selv:

- Har jeg grunnlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå frem?
- Hvem bør jeg si fra til?

Varsling vil ikke være forsvarlig dersom en medarbeider fremmer usanne eller grunnløse påstander, gjentar påstander etter at det er ryddet opp i forholdene eller dersom varslingen skjer for å skade Vardar. Arbeidsgiver har bevisbyrden ift om medarbeider ikke har varslet forsvarlig. Gjengjeldelse mot medarbeider som varsler om kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte, er ikke tillatt. Ved uforsvarlig varsling, vil saken bli behandlet som en personalsak.

Rutiner for varsling

Medarbeidere skal først varsle internt om kritikkverdige forhold i samsvar med denne rutinen. Intern varsling i samsvar med denne rutinen, vil være forsvarlig. Det samme gjelder varsling i samsvar med varslingsplikt som følger av AML §2-3 (trakassering, diskriminering og forhold som setter liv og helse i fare) eller til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter når det er relevant.

Fremgangsmåte ved varsling:

- Alle saker bør primært varsles til nærmeste leder
- Er varselet av en karakter som gjør varsling til nærmeste leder vanskelig skal det varsles videre i linjen til konsernsjef eller helt til styrets leder om dette er nødvendig

En varsling kan gjøres skriftlig eller muntlig, f.eks. pr telefon, e-post, i brev eller ved personlig fremmøte. Varslingen bør inneholde detaljert informasjon om forholdene det varsles om.

Anonymitet og fortrolighet

Det oppfordres til å varsle med fullt navn, da anonym varsling kan komplisere den videre saksbehandlingen og hindre at kritikkverdige forhold oppklares. Varsling av kritikkverdige forhold skal behandles konfidensielt, med mindre dette er til hinder for en forsvarlig saksbehandling eller i strid med lovbestemt opplysningsplikt.

Det kan varsles anonymt. Anonym varsling innebærer at varslers identitet ikke er kjent for den som mottar varselet. Anonym varsling skal bare benyttes helt unntaksvis, bl.a. fordi det vil være vanskelig å følge opp varselet på en ordentlig måte. Anonym varsling kan også bidra til en uheldig belastning for arbeidsmiljøet, men kan samtidig gjøre det lettere å ta opp kritikkverdige forhold for ansatte som ikke føler seg trygge i varslings situasjonen.

Det kan varsles anonymt ved å postlegge brev eller legge en lukket konvolutt i posthyllen til leder/konsernsjef. Anonyme varsler bør være så detaljerte som mulig for at det som mottar saken skal kunne følge opp saken på en god måte.

Oppfølging av saker som er varslet

- Den som mottar varslingen skal informere ansvarlig direktør eller konsernsjef
- Direktør/konsernsjef skal igangsette en forsvarlig undersøkelse for å avdekke fakta og grunnlaget for varslingen, samt sørge for at det blir ryddet opp i det som er kritikkverdige
- Varsleren skal få løpende tilbakemelding om hvor saken står, og senest innen to (2) uker motta informasjon om hvordan saken vil bli håndtert
- Når saken er ferdigbehandlet skal den som har varslet, uten unødvendig opphold, få beskjed om utfallet i saken

Prinsipper for håndtering av varslingssaker

- Alle henvendelser skal tas alvorlig
- Alle henvendelser skal tas tak i med en gang
- Anonymitet er mulig
- Anonyme kilder kan være like mye verd som åpne kilder
- De ulike metodene for varsling skal verdsettes likt
- Konfidensiell behandling
- Varslingssystemet skal kunne brukes uten frykt for konsekvenser
- Varsler skal få tilbakemelding innen rimelig tid
- Behandling av personalopplysninger som fremkommer i forbindelse med saksbehandlingen av varslingsmeldingen skal skje i samsvar med Personopplysningsloven

Varselets form og innhold

Varsling bør gjøres skriftlig. Alternativt kan den som mottar varselet sørge for at saken dokumenteres i samarbeid med den som varsler. Varselet må inneholde all relevant informasjon som muliggjør en forsvarlig saksbehandling.

Den som varsler

Den som varsler skal ha en bekreftelse på at varslet er mottatt innen to uker og tilbakemelding om utfallet innen to måneder, også i de tilfellene hvor konklusjonen eventuelt er at det ikke foreligger noe kritikkverdige forhold. Varsleren har ikke krav på nærmere innsyn i saksbehandlingen, hvilke vurderinger som gjøres eller taushetsbelagte opplysninger.

Gjengjeldelse mot et ansatt som varsler på en forsvarlig måte er forbudt. En ansatt må likevel tåle saklige motargumenter eller motbevis. Arbeidsgiver har ansvaret for å hindre at en varsler møter negative reaksjoner. Varslerens identitet skal ikke være kjent av flere enn det som er strengt nødvendig for saksbehandlingen.

Den det blir varslet om

- Skal gjøres kjent med anklagene og med hvilke opplysninger som er gitt om forholdet, men hvem som er varsleren er fortrolig informasjon
- Skal få en sjanse til å gi sin versjon av hva som har skjedd (ved personalsaker)
- Skal når saken er ferdigbehandlet, uten unødvendig opphold, få beskjed om utfallet i saken

Ekstern varsling

Varsling til tilsynsmyndighet

Ekstern varsling innebærer varsling til for eksempel Arbeidstilsynet, Økokrim, Kredittilsynet, Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Helsetilsynet eller Statens forurensningstilsyn.

Det skal først varsles internt, men medarbeideren har også rett til å gå til offentlige tilsynsmyndigheter i relevante saker.

Varsling til allmennheten (offentlig varsling)

Dette er varsling til for eksempel media. Ved slik varsling skal medarbeideren først ha forsøkt å varsle internt i virksomheten, til overordnet myndighet eller til tilsyns-/kontrollmyndighet. Muligheten for å påføre virksomheten og/eller ansatte skade er vanligvis mye større ved varsling til allmennheten. Terskelen for å varsle til allmennheten er derfor høyere enn ved intern eller ekstern varsling. Ved varsling til media må medarbeideren først ha varslet internt for at varslingen skal kunne vurderes som forsvarlig og det kan bare varsles om forhold som kan ha allmenn interesse.

Er det begrensninger for varsling?

Regler om taushetsplikt, æreskrenkelser mv. gjelder uten hensyn til retten til å varsle etter AML §2-4. Ved tolkning av lovbestemmelser om taushetsplikt i konkrete tilfeller må man anvende Grunnlovens § 100 som bakgrunn og rettesnor.