
RUTINE - VARSLING OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD

1 ARBEIDSTAKERS RETT TIL Å VARSELE OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD

Arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere, har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 2A-1.

2 FORMÅL MED RUTINEN

Viking International Transport og Spedition AS anerkjenner varslingsretten som et viktig virkemiddel for å fremme arbeidsmiljøet og sikre forsvarlig drift, herunder forebygge og avverge uønskede hendelser.

Formålet med denne rutinen er å sikre at Arbeidstakere vet hvordan de skal gå frem ved en eventuell varsling og at de skal være trygge på at dette kan gjøres uten fare for gjengjeldelser fra Arbeidsgiver.

Det er også et formål med rutinen å oppfordre Arbeidstakere til varsle.

3 HVA DET KAN VARSELES OM

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære:

- fare for liv eller helse
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningssikkerheten

Ytringer knyttet til Arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varslinger. Blant forholdene som ligger utenfor varslingsreglene i arbeidsmiljøloven er forhold knyttet til gjennomføring av egen arbeidsavtale mellom partene, misnøye med egen lønn, arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver, dårlig personkjemi, alminnelige samhandlingsutfordringer, personkonflikter mv. Selv om det gjelder eget arbeidsforhold, kan det likevel alltid varsles om forhold som er strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, ref. også kulepunktene over.

4 HVEM DET KAN VARSELES TIL

Arbeidstaker kan alltid varsle internt til verneombudet, tillitsvalgte eller nærmeste leder med personalansvar. Gjelder varslingen nærmeste leder, kan det varsles til nærmeste leders overordnede. Varsling kan også gjøres direkte til daglig leder. Gjelder varslingen daglig leder, kan det varsles til styreleder.

Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til offentlige tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet, varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og Arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

5 HVORDAN DET KAN VARSLES

Varsling kan skje muntlig eller skriftlig.

Varselet bør angi hva det kritikkverdige forholdet består i, når og hvor det skjedde, hvem som var involvert, vitner mv.

Det er anledning til å varsle anonymt, men Arbeidsgiver oppfordrer til åpen varsling fordi det gjør det lettere å følge opp varselet på en hensiktsmessig måte. Anonym varsling kan begrense Arbeidsgivers mulighet til å følge opp eller avklare innholdet i varselet. Anonym varsling kan også begrense Arbeidsgivers mulighet til å gi tilbakemelding om at varselet er fulgt opp og håndtert.

6 ARBEIDSGIVERS BEHANDLING AV VARSLER

Den som tar imot et varsel på Arbeidsgivers vegne plikter å nedtegne og registrere dette uten opphold. Den som har varslet, skal få en bekreftelse på at varselet er mottatt. Varselet skal plasseres på riktig nivå hos Arbeidsgiver og daglig leder skal alltid underrettes, med mindre varselet gjelder ham/henne. I så fall skal styreleder underrettes.

Arbeidsgiver skal behandle varselet innen rimelig tid og gjøre de undersøkelser som varselet gir grunnlag for. Arbeidsgiver skal opptre på forsvarlig måte og skal herunder særlig påse at den som har varslet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse, jf. punkt 7.

Arbeidstaker som har varslet skal gis en orientering om hvordan saken behandles og alltid gis en underretning om utfallet av varslingen.

7 FORBUD MOT GJENGJELDELSE

Gjengjeldelse er forbudt. Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at Arbeidstaker har varslet.

Forbudet mot gjengjeldelse gjelder også overfor Arbeidstaker som en tror kommer til å varsle, men som ennå ikke har gjort det.

Brudd på forbudet mot gjengjeldelse vil utløse straff- og erstatningsansvar.