

Varslingsrutine for arbeidstakere i MDE

Stavanger, 2024

Disse varslingsrutinene gjelder for alle arbeidstakere, inkludert innleide arbeidstakere i MDE. MDE sine leverandører og samarbeidspartnere oppfordres også til å varsle om kritikkverdige forhold. I MDE ønsker vi å fremme en åpen ytringskultur. Det er i MDE sin interesse at kritikkverdige forhold blir avdekket, og varsling kan bidra til å redusere risikoen for at uønsket eller ulovlig praksis finner sted.

I tillegg til å fremme en åpen ytringskultur, har hver enkelt arbeidstaker en lovfestet rett til å varsle om kritikkverdige forhold. I henhold til arbeidsmiljøloven skal arbeidstakers varsling skje på en forsvarlig måte. Ansatte og innleide arbeidstakere som blir oppmerksomme på kritikkverdige forhold, oppfordres til å varsle etter disse varslingsrutinene, som betraktes som en forsvarlig fremgangsmåte for varsling. Alle henvendelser skal tas alvorlig og behandles umiddelbart. Opplysningene som fremkommer, skal behandles konfidensielt. Å varsle om kritikkverdige forhold vil ikke medføre negative konsekvenser for varsler. En varsler er beskyttet mot gjengjeldelse i henhold til arbeidsmiljøloven § 2A-2. Gjengjeldelse omfatter enhver ugunstig behandling som følge av varslingen, inkludert trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering, advarsler, endringer i arbeidsoppgaver, omplassering og oppsigelse.

Kritikkverdige forhold

Kritikkverdige forhold er forhold arbeidstakeren blir kjent med gjennom arbeidsforholdet, og som er eller kan være i strid med norske lover og regler, virksomhetens etiske retningslinjer, og alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt i samfunnet. Eksempler på kritikkverdige forhold inkluderer:

- Økonomiske misligheter, som underslag, korrupsjon, svindel eller lignende
- Brudd på HMS-regler, eller andre forhold som kan medføre sikkerhetsrisiko
- Brudd på taushetsplikt
- Diskriminering
- Maktmisbruk
- Brudd på reglene om personvern
- Annen ulovlig eller uetisk opptreden

Forhold som arbeidstakeren anser som kritikkverdige, utelukkende basert på egen politisk eller etisk overbevisning, er ikke omfattet av varslingsbestemmelsen i loven. Det samme gjelder uenigheter om faglige beslutninger, personalkonflikter eller mer generelle klager eller forslag til forbedringer.

Fremgangsmåte for varsling og mottak av varsel

Varsling om kritikkverdige forhold i MDE skal skje til nærmeste leder. Dersom forholdet det varsles om gjelder nærmeste leder, eller nærmeste leder er blitt informert, men ikke har gjort noe, bør leder på neste nivå varsles. Du kan også varsle tillitsvalgt eller verneombud, som da følger opp henvendelsen med rette vedkommende i virksomheten.

Varslet skal fortrinnsvis være skriftlig, men kan også være muntlig. Skriftlig varsel sendes på e-post. Varslet skal inneholde følgende opplysninger:

- Fullt navn (kan være anonym)
- Dato for rapportering
- Tid og sted for observasjon
- Beskrivelse av observasjonen
- Eventuelle vitner
- Eventuelt kjennskap til tidligere saker
- Eventuelle forslag til hva som bør gjøres/tiltak

Du kan varsle anonymt, men det er ønskelig at du oppgir din identitet for å gi virksomheten mulighet til å undersøke saken grundigst mulig. Varslerens identitet vil være konfidensiell for den begrensede personkrets som behandler varselet. Du har alltid rett til å varsle offentlig myndigheter som Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Økokrim eller Konkurransetilsynet i henhold til arbeidsmiljøloven § 2A-1 (2). Det oppfordres til å varsle internt først, med mindre det er forhold ved saken som gjør det uhensiktsmessig, slik at vi kan rette opp i forholdene så raskt som mulig. MDEs leverandører og samarbeidspartnere oppfordres også til å varsle om kritikkverdige forhold. Varslene kan sendes til Managing Director Gunnar B. Gunnarsson på e-post: gunnar.gunnarsson@mde.no.

Videre oppfølging

Den som mottar varselet, er ansvarlig for at det følges opp og behandles av riktig instans/person i MDE. Hvis varselet blir gitt muntlig, skal mottakeren nedtegne opplysningene og sende den skriftlige nedtegningen til varsler. Mottakeren skal bekrefte for varsler at varselet er mottatt innen tre dager. Arbeidsmiljølovens regler om varsling krever at arbeidsgiver sørger for at varselet blir tilstrekkelig undersøkt innen rimelig tid. Vi vil ikke involvere flere personer i undersøkelsene enn det som er strengt nødvendig. Når saken er tilstrekkelig undersøkt, skal beslutning om utfallet av saken tas av den i virksomheten som er ansvarlig for det forhold varslingen gjelder. Varsler skal underrettes om utfallet innen tre dager, og tiltak skal informeres om, dersom dette er aktuelt.

Dersom undersøkelsen tar lengre tid enn tre dager, skal varsler underrettes om dette. Den eller de varslingen gjelder skal gjøres kjent med varslingen og de opplysningene som er gitt, og få anledning til å presentere sin side av saken. Dette gjøres med forbehold for saker hvor det av hensyn til videre etterforskning er viktig at personer ikke gjøres kjent med varselet før innledende undersøkelser er gjennomført.

Når saken er ferdigbehandlet, skal den eller de det gjelder straks underrettes, uansett utfallet av behandlingen. Dersom arbeidsgiver etter innledende undersøkelser kan fastslå med sikkerhet at varselet ikke medfører riktighet, skal arbeidsgiver vurdere nøye om den eller de det varsles om, skal underrettes om varselet, basert på hva som vil være best for den det varsles om og arbeidsmiljøet.

Behandling av personopplysninger

Personopplysningsloven skal overholdes ved behandlingen av alle personopplysninger, og partene skal følge de reglene om taushetsplikt som er gjeldende i virksomheten. Arbeidsgiver skal sikre ryddig behandling av varselet, ved å sørge for at alle sider av varselbehandlingen er etterprøvbare og

kontrollerbare. Dette innebærer blant annet at arbeidsgiver skal utarbeide referater fra intervjuer med relevante personer. Behandlingen av saken skal dokumenteres skriftlig. Når det ikke lenger er nødvendig for formålet med varslingssaken, skal all dokumentasjon fra saken slettes i henhold til personopplysningsloven.