

Varslingsrutine - Erik Tanche Nilssen AS

Vedtatt av styret i Norengros AS den 30.10.2023

Oppfordring: Retten til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten er regulert i [arbeidsmiljøloven kapittel 2 A](#). Alle ansatte og innleide arbeidstakere som har grunn til å tro at det foreligger kritikkverdige forhold i virksomheten, oppfordres til å varsle om dette. Denne rutinen begrenser ikke varslingsretten.

Hensikt: Denne varslingsrutinen er utarbeidet i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte, og skal bidra til å avdekke eventuelle kritikkverdige forhold i bedriften.

Hvem som har rett til å varsle: Alle arbeidstakere og innleide kan varsle om kritikkverdige forhold. I tillegg har følgende personer som er i arbeid i bedriften rett til å varsle:

- Elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål
- Personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak utplasseres i virksomheter
- Personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkedstiltak

Retten til å varsle om kritikkverdige forhold: Retten til å varsle gjelder "kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet". Kritikkverdige forhold defineres i [arbeidsmiljøloven § 2 A-1 \(2\)](#) som "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

a) fare for liv eller helse

b) fare for klima eller miljø

c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet

d) myndighetsmisbruk

e) uforsvarlig arbeidsmiljø

f) brudd på personopplysningssikkerheten."

Ytring som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes normalt ikke som varsling:

- Eksempler på ytringer som kun gjelder arbeidstakers eget forhold, og som derfor normalt ikke omfattes av varslingsreglene, er ytringer om personalkonflikter, faglige eller politiske ytringer eller ytringer om generell misnøye med arbeidsplassen. En ytring er likevel omfattet dersom den gjelder "kritikkverdige forhold", som for eksempel trakassering.

Plikt til å varsle: I noen tilfeller har arbeidstaker plikt til å varsle. Du har plikt til å varsle arbeidsgiver og/eller verneombud om trakassering, diskriminering og forhold som kan medføre fare for liv og helse, jf. [arbeidsmiljøloven § 2-3](#).

Se også verneombudets varslingsplikt: [Arbeidsmiljøloven § 6-2 \(3\)](#)

Hvem kan det varsles til: I utgangspunktet bør det varsles internt i linjen, dvs. til nærmeste leder. Andre aktuelle mottakere av et varsel kan være:

- Leder HR – økonomisjef Magne Myrvang, telefon 35 90 40 23
- Nærmeste leders leder
- Verneombud – Wiggo Knutsen, telefon 35 90 40 64
- Tillitsvalgte
- Varsel som gjelder virksomhetens øverste leder sendes til styrets leder: Jan Terje Olsen, telefon 907 71 590.

Fremgangsmåte ved varsling: Et varsel bør være skriftlig og inneholde en saklig, objektiv og konkret fremstilling av det mulig kritikkverdige forholdet.

Følgende opplysninger bør være med:

- Hva har skjedd (brudd på lover og regler, brudd på etiske normer eller interne retningslinjer)?
- Hvor skjedde det?
- Når skjedde det?
- Hva er omfanget?
- Finnes det vitner eller dokumentasjon som kan underbygge opplysningene om det kritikkverdige forholdet?

For at Erik Tanche Nilssen AS skal kunne behandle varselet best mulig, er det en fordel om varselet framstilles skriftlig, gjerne med eksempler og dokumentasjon. Det er også en fordel at kontaktopplysninger legges ved slik at Erik Tanche Nilssen AS kan kontakte deg dersom det er behov for mer informasjon om det kritikkverdige forholdet.

Anonym varsling: Det kan varsles anonymt. En kan velge å ikke oppgi navn, eller be om anonymitet ved behandling av saken. Ved kjennskap til varslers identitet, kan ikke arbeidsgiver garantere anonymitet, med mindre det foreligger unntak fra omvarsledes informasjons- og innsynsrett etter personvernregelverket. Det oppfordres til å identifisere seg, da en varslings sak også kan være vanskelig å følge opp dersom varslers er anonym.

Varsling til offentlig myndighet: Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt når det er til en offentlig myndighet.

Varsling til media/allmennheten: Retten til å varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig forutsetter at arbeidstakeren er i aktsom god tro om innholdet i varselet, at det kritikkverdige forholdet har allmenn interesse og at det først er varslet internt. Krav om at det først skal varsles internt gjelder med mindre det er grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

Forbud mot gjengjeldelse: En som varsler skal ikke utsettes for gjengjeldelse. Tilsvarende gjelder for arbeidstakere eller innleide som uttrykker at de vil varsle. Enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet er å betrakte som gjengjeldelse.

Arbeidsgivers saksbehandling av varslingsaker:

Alle henvendelser tas alvorlig og daglig leder Erik Tanche Nilssen er normalt den som leder prosessen i slike saker.

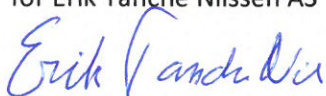
- Varsler skal innen rimelig tid få tilbakemelding om at varselet er mottatt og antatt saksbehandlingstid
- Den det er varslet om vil som hovedregel få informasjon om innholdet i varselet og gis anledning til å gi sin versjon av saken
- Arbeidsgiver vil «så langt det er mulig» behandle varselet «uten å røpe varslers identitet til andre enn de som har behov for eller rett til slik kunnskap
- Personopplysningslovens regler om rett til informasjon og innsyn for varslere og omvarslede vil bli ivarettatt underveis i saksbehandlingen. Omvarslede vil kunne ha rett til å få vite varslers identitet med mindre det foreligger grunnlag for unntak etter personopplysningsregelverket
- Arbeidsgiver vil iverksette adekvate undersøkelser før det fattes beslutning
- Arbeidsgiver vil vurdere om det er behov for å iverksette tiltak for å ivareta involverte parter i påvente av konklusjon i saken
- Behandling av saken dokumenteres skriftlig, og det vil konkluderes om det har funnet sted kritikkverdige forhold. Arbeidsgiver er behandlingsansvarlig etter personopplysningsloven, og må påse at reglene i personvernregelverket følges, herunder at opplysninger slettes når man ikke lenger har behov for dem
- Partene vil så raskt som mulig orienteres om utfallet av saken
- Arbeidsgiver skal iverksette tiltak dersom kritikkverdige forhold har funnet sted i den utstrekning dette er hensiktsmessig

Særlig om trakassering

I vår bedrift er det nulltoleranse for trakassering. Trakassering er forbudt ved lov, jf. [likestillings- og diskrimineringsloven § 13](#). Trakassering er en samlebetegnelse og omfatter all form for trakassering, inkludert mobbing og seksuell trakassering.

Dersom vi blir kjent med påstander om trakassering gjennom klage, varsel, en arbeidsmiljøundersøkelse eller på annen måte, vil dette undersøkes og behandles på en forsvarlig måte, med utgangspunkt i bedriftens rutine for saksbehandling av varslingsaker.

for Erik Tanche Nilssen AS



Erik Tanche Nilssen

daglig leder

Vedtatt av styret i Norengros AS den 30.10.2023