

## Retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold i Fretex, jf. arbeidsmiljølovens § 3-6

<b>1. Hva er varsling?</b>	Varsling er å melde fra om ulovlige, farlige eller kritikkverdige forhold i virksomheten.
<b>2. Hvilke forhold kan det være?</b>	Det kan være brudd på lovregler, interne regler eller etiske normer, f.eks. mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet, trakassering, diskriminering, rusmisbruk, dårlig arbeidsmiljø, forhold som utgjør en fare for personers liv og helse, miljøtrusler, farlige produkter, underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon, økonomisk utroskap m.m.
<b>3. Hvem kan varsle?</b>	Disse retningslinjene gjelder alle ansatte og deltakere i Fretex. Det betyr at alle disse kan bruke varslingsordningen.
<b>4. Hvorfor bør jeg varsle?</b>	Fordi varsling er lojalt og i virksomhetens interesse. Fretex ønsker å drive en sunn virksomhet der vi følger lover, regler og inngåtte avtaler. Du oppfordres til å varsle slik at virksomhetens ledelse får kunnskap om brudd på slike og mulighet til å iverksette nødvendige tiltak. På den måten sikres våre felles verdier og arbeidsmiljøet styrkes.
<b>5. Til hvem bør jeg varsle?</b>	<p>Som hovedregel bør du varsle internt i virksomheten, for eksempel til din nærmeste overordnede, avdelingssjef, personalsjef, arbeidsmiljøutvalg, daglig leder eller styreleder. Du kan også varsle via tillitsvalgt, verneombud eller en annen kollega.</p> <p>Dersom du ikke ønsker å varsle til noen i Fretex, kan du varsle direkte til vår eksterne varslingstjeneste hos Advokatfirmaet G-Partner AS. Se nærmere retningslinjer på Fretex sine intranettsider, <a href="http://www.fretex.no">www.fretex.no</a></p> <p>I tillegg har du alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter (f.eks. Arbeidstilsynet, Datatilsynet, politi o.a. ).</p>
<b>6. Har jeg rett til å varsle?</b>	Som arbeidstaker har du etter norsk lov rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, jf. aml. § 2-4 nr. 1.
<b>7. Kan jeg varsle anonymt og kan jeg stole på at jeg forblir anonym?</b>	Fretex beskytter anonyme varslere. Varsler du til Advokatfirmaet G-Partner garanterer de for anonymiteten. Som advokater har de forsterket taushetsplikt. Du kan opplyse identiteten til G-Partner, men allikevel være anonym overfor Fretex.
<b>8. Varslingsplikt! Om hva og til hvem har jeg plikt til å varsle?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Du har plikt til straks å underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere om feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, med mindre du selv kan rette på forholdet, jf. aml. § 2-3 nr. 2, bokstav b.</li><li>○ Du har plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombudet om trakassering (mobbing) og diskriminering på arbeidsplassen, jf. aml. § 2-3 nr. 2, bokstav d.</li><li>○ Du har plikt til å melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som du mener skyldes arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet, jf. aml. § 2-3 nr. 2, bokstav e.</li><li>○ Verneombud har en særskilt varslingsplikt etter aml. § 6-2 tredje ledd. Bli verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal verneombudet straks melde fra til arbeidstakerne på stedet og til arbeidsgiver. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.</li></ul>
<b>9. Når skal jeg varsle?</b>	Dersom du har varslingsplikt, må du varsle straks/så snart du har blitt oppmerksom på med forholdet, jf. aml. § 2-3 nr. 2, bokstav b og d. For øvrig er det du som bestemmer om og når du ønsker å varsle om kritikkverdige forhold.
<b>10. Hvordan varsler jeg?</b>	Varsling kan skje skriftlig eller muntlig, per telefon via internett-skjema eller post.

## Retningslinjer for varsling om kritikkverdige forhold i Fretex, jf. arbeidsmiljølovens § 3-6

<b>11. Hva bør varslingen inneholde?</b>	<p>En varsling bør inneholde:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Fullt navn er en fordel, men du kan velge å være anonym</li><li>○ Ditt arbeidssted, men det må ikke oppgis</li><li>○ Dato for rapportering</li><li>○ Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for forholdet det varsles om</li><li>○ Konkret hva forholdet gjelder</li><li>○ Sted for handlingen</li><li>○ Andre vitner</li><li>○ Hva som kan eller bør gjøres for å få slutt på det kritikkverdige forholdet</li></ul>
<b>12. Hvilke krav stilles til varsling?</b>	<p>Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig, jf. aml. § 2-4 nr. 2, første punktum.</p> <p>Hva som er forsvarlig fremgangsmåte vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering hvor det viktigste er at du har et forsvarlig grunnlag for kritikken og om du har tatt tilstrekkelig hensyn til arbeidsgivers saklige interesser med hensyn til måten det varsles på.</p> <p>Du har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling, jf. aml. § 2-4 nr. 2, andre punktum.</p>
<b>13. Kan jeg varsle til media? (offentlig varsling)</b>	<p>Etter norsk lov, (GrL. § 100) om ytringsfrihet har du rett til å delta på egne vegne i den alminnelige samfunnsdebatten, herunder å uttale deg kritisk om forhold som berører virksomheten du arbeider i. Det er viktig at du vurderer om kritikken er berettiget. Det kreves at du går frem på en forsvarlig måte, dvs. at du varsler gjennom virksomhetens interne varslingskanaler og til offentlige tilsyn før pressen eventuelt kontaktes. Når det gjelder offentlig varsling, dvs. varsling til media, blogging, hjemmesider, e-post til flere mottakere utenfor virksomheten og andre kommunikasjonskanaler med en stor og åpen mottakerkrets, er det viktig at du har varslet internt først slik at Fretex har fått muligheten til å rette opp i forholdet det varsles om.</p>
<b>14. Hvilke prinsipper gjelder for håndtering av varslingsaker?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Alle varslinger tas alvorlig</li><li>○ Alle varslinger skal behandles raskt</li><li>○ Anonym varsling er mulig og kan være like verdifullt</li><li>○ De ulike fremgangsmåter for varsling skal vektlegges likt</li><li>○ Alle varslingsaker gis en konfidensiell behandling</li><li>○ Varslingstjenesten skal kunne brukes uten frykt for konsekvenser</li></ul>
<b>15. Hvem håndterer varslingen? Saksgang?</b>	<p>Arbeidsgiver må foreta en konkret vurdering av hvem som skal involveres i den videre behandling av saken og hvilke tiltak som skal iverksettes, alt etter hvilken type sak og hvem varslingen er rettet mot.</p> <p>Saken skal arkiveres/journalføres og for øvrig behandles i samsvar med det til enhver tid gjeldende regelverk.</p>
<b>16. Mottar jeg noen tilbakemelding?</b>	<p>Varslere skal, hvis mulig, ha en bekreftelse på at varslingen er mottatt. For øvrig vil varsler bli gjort kjent med saksbehandling og utfall av saken. Tilsvarende gjelder den det er varslet om. Spørsmål om innsyn reguleres av gjeldende lover og regler.</p>
<b>17. Er det begrensninger for varsling?</b>	<p>Regler om taushetsplikt, ærekrenkelser m.v. gjelder uten hensyn til retten til å varsle etter aml. § 2-4.</p>
<b>18. Tar jeg noen risiko ved å varsle?</b>	<p>Varsling kan alltid føles belastende for den enkelte. Loven sier derfor at gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler er forbudt, jf. aml. § 2-5 nr. 1, første punktum. Fretex</p>