

Retningslinjer for intern varsling i Røde Kors

Vedtatt i LS den 04.04.2008 og inngår som en del av Røde Kors HMS-dokumentasjon. Varslingsreglene i Røde Kors gjelder sammen med og ikke i stedet for "Code of Conduct, IFRC, 2007".

1. Innledning

Med virkning fra 1. januar 2007 er det vedtatt lovregler om arbeidstakeres rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Reglene er nedfelt i Arbeidsmiljølovens §§ 2-4, 2-5, 3-6, 13-8, 13-9 første og andre ledd og 18-første ledd. Av Arbeidsmiljøloven § 2-5 fremgår det at gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Arbeidsmiljøloven § 2-4 lyder:

- (1) *Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.*
- (2) *Arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.*
- (3) *Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.*

Etter Arbeidsmiljøloven § 3-6 skal arbeidsgiver utarbeide prosedyrer for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det. Formålet med denne instruks er å gi de ansatte større forutsigbarhet med hensyn til når og hvordan det kan varsles.

2. Kritikkverdige forhold

Røde Kors ønsker åpenhet og vil på best mulig måte legge til rette for at alle ansatte gis reelle muligheter til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, slik at disse opphører. Varsling av kritikkverdige forhold er både lovlig og ønsket.

Enkelte slike forhold er direkte regulert i Arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd bokstav d). Etter denne bestemmelsen har ansatte plikt til å varsle ledelsen eller verneombudet om trakassering eller diskriminering som finner sted i virksomheten.

Kritikkverdige forhold kan også være andre forhold som er i strid med lov, forhold som strider mot etiske normer eller som strider mot arbeidsreglement, vedtatt policy og/eller personalpolitiske retningslinjer. Kritikkverdige forhold kan være ulike former for økonomiske misligheter, ukultur, korrupsjon, annen økonomisk kriminalitet eller dårlig arbeidsmiljø.

Det at arbeidstakeren er uenig i bedriftens beslutninger vil ikke i seg selv være nok til at forholdene anses som kritikkverdige.

Varsling av kritikkverdige forhold eller misligheter behandles konfidensielt av både arbeidsgiver og arbeidstaker, med mindre dette er til hinder for en forsvarlig saksbehandling eller er i strid med lovbestemt opplysningsplikt.

En arbeidstaker som varsler om kritikkverdige forhold ikke vil bli straffet for dette. Dersom arbeidstakeren opplever en eller annen form for gjengjeldelse, meldes dette til leder for HR-seksjonen.

3. Prosedyre for intern varsling

Varslingen skal etter Arbeidsmiljøloven bygge på et forsvarlig grunnlag. Det stilles således krav til at den ansatte som varsler er i aktsom god tro om at det foreligger kritikkverdige forhold. Poenget med forsvarlighetskravet er ikke å begrense retten til å si i fra, men å stille visse krav til *måten og grunnlaget* varslingen skjer på. Kravet til en forsvarlig fremgangsmåte følger av den alminnelige lojalitetsplikt ansatte har i arbeidsforholdet.

Røde Kors har vedtatt følgende saksbehandlingsprosedyre for varsling:

3.1 Hvem skal varsles?

Trinn 1

En ansatt som har grunn til å tro at det er blitt begått kritikkverdige forhold, eller at en slik handling kan komme til å skje, oppmuntres til å varsle om dette straks. Kritikkverdige forhold kan rapporteres til linjeleder.

Ved grovt kritikkverdige forhold, mistanke om kritikkverdige forhold som rettes mot ledelsen eller dersom det ikke er mulig å varsle linjeleder, kan følgende kontaktes:

- Generalsekretær
- Leder Funksjonærlaget
- Hovedverneombud
- President
- Kontrollutvalget, ved leder

Dersom Generalsekretær eller ett eller flere styremedlemmer er involvert i misligheter eller kritikkverdige forhold, rapporteres det direkte til Presidenten eller Kontrollutvalget, ved leder. Dersom Presidenten er involvert, rapporteres det til Kontrollutvalget, ved leder

Trinn 2

Dersom arbeidstakeren innen 14 dager ikke får tilbakemelding fra den det varsles til i første instans, oppfordres arbeidstakeren til å informere Generalsekretær, President eller Kontrollutvalget, ved leder.

3.2. Varslingens innhold

Det vil være vanskelig å behandle en varsling som ikke inneholder konkrete opplysninger om brudd på fastsatte regler og retningslinjer. Varslingen bør omhandle relevant informasjon, inkludert hvilke personer som er involvert, eventuelle vitner og annen informasjon som muliggjør en forsvarlig saksbehandling av kritikkverdige forhold og mislighold.

3.3. Saksbehandling

Dersom varsling av kritikkverdige forhold eller misligheter anses grunnlagt, vil det bli foretatt undersøkelser. I økonomiske saker eller korrupsjon, som er varslet direkte til Kontrollutvalget eller Landsstyret, vil Kontrollutvalget eller Landsstyret bestemme videre saksbehandling.

Varsleren har rett til informasjon vedrørende saksgangen.

Verken ledelsen eller arbeidstaker skal foreta individuelle undersøkelser uten at dette er initiert av den saksbehandlende instans.

3.4. Bevis

Dokumentasjon av saksbehandlingen og eventuelle bevis skal oppbevares av HR-seksjonen etter gjeldende regler for behandling av slike dokumenter.

HR loggfører alle rapporter som mottas med avsender når henvendelsen er kommet og ajourfører videre saksbehandling.

3.5. Beskyttelse

Ansatte som i god tro rapporterer om kritikkverdige forhold eller misligheter, skal bli beskyttet mot enhver form for gjengjeldelse.

Beskyttelse i denne sammenheng betyr at Røde Kors ikke vil fjerne, suspendere, true, trakassere eller diskriminere en ansatt som varsler om slike forhold. Ethvert brudd på dette skal rapporteres til leder for HR-seksjonen.

Ansatte som er mistenkt for kritikkverdige forhold eller mislighold må ansees som uskyldig inntil det motsatte er bevist og de er blitt gitt muligheten til å kunne forsvare seg selv for feilaktige beskyldninger.

3.6. Konfidensialitet

Varsling av kritikkverdige forhold eller misligheter behandles konfidensielt av både arbeidsgiver og arbeidstaker, med mindre dette er til hinder for en forsvarlig saksbehandling eller er i strid med lovbestemt opplysningsplikt.

3.7. Falsk rapportering

Røde Kors vil ikke tolerere falsk rapportering. En ansatt som med vitende og vilje avleverer en falsk rapportering, kan bli underlagt disiplinære sanksjoner, som eksempelvis avskjed/oppsigelse fra sitt arbeidsforhold med Røde Kors. Falsk rapportering kan også få et rettslig etterspill.

3.8. Samarbeid

Ledelsen er pålagt å samarbeide med og assistere saksbehandlere som er satt til å etterforske brudd på kritikkverdige forhold eller misligheter. Røde Kors forventer at ledere på samtlige nivå tar saker som involverer kritikkverdige forhold og mislighold seriøst, og behandler sakene fortrolig og umiddelbart.

Kontaktinformasjon til de personer som skal varsles:

Funksjon	Navn	Telefon	
Leder Funksjonærlaget	Geir Owe Sørholt	+4799609383	geir.owe.sorholt@redcross.no
Hovedverneombud	Hanne Elsrud	+4794140247	Hanne.Elsrud@redcross.no
President	Robert Mood	+4790470310	Robert.Mood@redcross.no
Generalsekretær	Bernt G. Apeland	+4790988103	bernt.apeland@redcross.no
Leder Kontrollkomiteen	Trude Mathisen	+4793032570	tmathisen@ntebb.no