

Varslingsplakat

Arbeidsmiljølovens § 2-4: Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen 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. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

Varsling

Varsling er å si fra om kritikkverdige, ulovlige eller uetiske forhold i virksomheten. Så lenge dette da ikke er i strid med annen lov, for eksempel om taushetsplikt.

Varsling er både lovlig og ønsket da dette kan bidra til at kritikkverdige forhold kan rettes opp.

Olav Thon Gruppen oppfordrer alle til å benytte denne retten dersom kritikkverdige forhold oppdages.

Hva er kritikkverdige, ulovlige eller uetiske forhold?

Slike forhold kan være brudd på lovregler, interne retningslinjer eller etiske normer/retningslinjer, for eksempel mobbing, seksuell trakassering, rusmisbruk, forhold som er fare for personers liv og helse, underslag, tyveri, bedrageri, korrupsjon, økonomisk utroskap m.m.

Hvem kan varsle?

Retningslinjene gjelder alle ansatte i Olav Thon Gruppen, herunder innleiet personell og eksterne konsulenter.

Eksterne personer uten tilknytning til selskap i konsernet er også velkomne til å varsle om ethvert kritikkverdig forhold. For slike varslere gjelder retningslinjene så langt de passer.

Hvordan varsler jeg?

Varsling kan gjøres skriftlig eller muntlig, for eksempel per telefon, e-post, i brev eller ved personlig fremmøte.

Intern varsling bør dog være forsøkt før eventuell ekstern varsling.

Til hvem kan jeg varsle?

Varsling skal i utgangspunktet skje til nærmeste leder eller til leder høyere opp i linjen, alternativt styret. Uavhengig av til hvilket nivå i linjen det varsles, kan man alltid varsle til verneombud og tillitsvalgte.

Med ekstern varsling menes varsling til offentlig myndigheter og tilsyn om forhold som er relevante til disse.

Varsling til media bør kun benyttes når alle andre kanaler er forsøkt uten resultat, her er det også viktig at varslere vurderer om dette er tjenlig for saken og at andre personers rettsvern er i varetatt.

Dersom du ikke arbeider i Olav Thon Gruppen, eller dersom du som ansatt foretrekker å varsle utenfor linjeledelsen, kan du varsle til HR Sjef Konsern / HMS Sjef Konsern.

E-post: Varsling@olavthon.no

Post: HR Sjef Konsern eller HMS Sjef Konsern, Thon Holding AS, Postboks 489 Sentrum, 0105 Oslo.
Tlf.: HR Sjef Konsern 23 08 00 22, 92 69 77 50
HMS Sjef Konsern 23 08 00 03, 92 69 77 13

Når du har varslet

Ledelsen har ansvaret for oppfølging av saker som er varslet, uavhengig av hvordan og til hvem du har varslet.

1. De varslede forhold skal ryddes opp i. Varsleren skal ha beskjed innen 2 uker om videre prosess/tiltak.
2. Dersom kritikken og varslingen viser seg å være grunnløs, skal allikevel varsleren ha en ordentlig forklaring.
3. Ledelsen har ansvar for å ta vare på både varsleren og den som eventuelt er rammet av varslet eller kritikken.

Forbud mot å straffe varsleren

Det er forbudt å straffe eller sanksjonere mot ansatte som har varslet. Avstraffelse av varslere medfører erstatningsansvar for virksomheten. Det gjelder også avstraffelse av ansatte som har til hensikt å varsle, for eksempel ved innhenting av dokumentasjon.

Varslere som opplever slikt, må orientere konsernledelsen (evt. styreleder), som umiddelbart skal behandle saken.

Anonymitet og fortrolighet

Varsling kan gjøres anonymt, men åpenhet vil bedre saksbehandlingen. Varslerens identitet er uansett et forhold som skal behandles med fortrolighet av alle involverte parter, og ikke gjøres tilgjengelig uten varslerens samtykke.

Personopplysninger

Personopplysninger som kommer frem i forbindelse med varsling, skal behandles i samsvar med bestemmelsene i [personopplysningsloven](#)