

## **VARSLINGSRUTINER FOR POSTKOM.**

### **1. INNLEDNING.**

Arbeidsmiljølovens varslingsregler, aml § 2-4, 2-5 og 3-6, trådte i kraft 1. januar 2007.

Arbeidsmiljølovens regler lovfester arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, i første rekke kriminelle forhold og /eller andre brudd på lover og regler. Varslingen må skje på en forsvarlig måte, og arbeidstaker må ta et visst hensyn til arbeidsgiver, arbeidsmiljø og kollegaer.

Loven gir arbeidstaker som varsler et vern mot gjengjeldelse, og pålegger arbeidsgiver å legge forholdene til rette for intern varsling.

Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold. Kritikkverdige forhold er brudd på lovregler, brudd på internregler eller brudd på etiske retningslinjer. Eksempler på forhold det kan være aktuelt å varsle om:

- Svikt i sikkerhetsrutiner
- Arbeidsforhold i strid med arbeidsmiljølovens krav
- Korrupsjon eller andre økonomiske misligheter

Arbeidsmiljølovens varslingsregler omfatter alle tilfeller der arbeidstaker/tillitsvalgt sier fra om forhold som arbeidstakeren/tillitsvalgt blir kjent med gjennom arbeidsforholdet og som kan være i strid med eksempelvis:

- Lover og regler
- Virksomhetens retningslinjer (Postkom)
- Alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt.

### **2. KORT OM AKTUELL LOVTEKST.**

#### **Arbeidstakers rett til å varsle, Arbeidsmiljøloven § 2-4.**

- a) Rett til å varsle om kritikkverdige forhold.
- b) Fremgangsmåten skal være forsvarlig (grunnlag for kritikken)
- c) Rett til å varsle i samsvar med virksomhetens varslingsrutiner
- d) Alltid rett til å varsle offentlige myndigheter
- e) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling er i strid med denne bestemmelsen
- f) Mulighet til å varsle media, men terskelen for varsling er høyere
- g) Kan varsle anonymt, men anonymitet kan i visse tilfeller være vanskelig
- h) Uansett plikt til å varsle om trakassering, mobbing og lignende (aml § 2-3)

Tillitsvalgte/ansatte har alltid plikt til å si ifra om trakassering, diskriminering og fare for liv og helse.

### **3. POSTKOMS VARSLINGSRUTINER.**

**Postkoms rutiner for varsling er i henhold til aml § 2-4, 2-5 og 3-6, personvernloven og forbundets etiske retningslinjer. De samme rutiner benyttes for varsling etter aml §2-3.**

**Postkoms varslingsrutiner gjelder for Postkoms medlemmer, tillitsvalgte og ansatte.**

- a. Det skal varsles til forbundsleder eller Postkoms verneombud.
- b. Gjelder varslingen kritikkverdige forhold begått av forbundsleder, skal man varsle leder av Kontrollkomiteen, som straks skal ta opp saken med Postkoms nestleder og fremlegge saken for forbundsstyret.
- c. Arbeidstaker kan varsle via telefon, e-post eller brev.
- d. En samtale med forbundsleder eller Postkoms verneombud kan være første fase av varslingen, men varsling skal deretter gjøres skriftlig.
- e. Anonym varsling kan være vanskelig i en liten organisasjon, og kan gi grobunn for mistenksomhet og utrygge arbeidsforhold.
- f. Varserens identitet skal behandles som en fortrolig opplysning.
- g. Det skal fokuseres på de kritikkverdige forholdene og ikke på varsleren.
- h. Varseren skal ha tilbakemelding snarest og senest innen en uke på at saken er mottatt.
- i. Saken skal behandles seriøst. Påstandene skal undersøkes på en forsvarlig måte, og det skal ryddes opp i eventuelle kritikkverdige forhold.
- j. Personopplysningslovens §§11, 20, 27 og 28 skal følges. Personvernet til den som varsler og den det varsles om skal ivaretas. Lovens krav om innsamling, lagring og bearbeiding av personopplysninger skal følges.
- k. Rutinene skal gjøres kjent for alle tillitsvalgte og ansatte
- l. Rutinene finnes i Postkoms HMS-perm, som står på verneombudets kontor, og lagt ut på Postkom sin hjemmeside.

Varsling er positivt for Postkom fordi kritikkverdige forhold kan rettes opp i. Arbeidsmiljøloven gir alle som varsler om kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte beskyttelse mot gjengjeldelse. Tillitsvalgte/ansatte har alltid rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller Postkoms rutiner for varsling