



NORGES SILDESALGSLAG

Vi ønsker å få kjennskap til kritikkverdige forhold i Norges Sildealgslag. Vi oppfordrer derfor våre ansatte til å melde ifra om slike forhold, slik at de kan avdekkes og bringes til opphør. Vi er derfor takknemlig for at du vil si fra. En varslingssak kan være krevende, både for den som varsler, de som er omvarslet, de som saksbehandler et varsel, og for kollegaer som opplever at arbeidsmiljøet blir satt på prøve. For arbeidsgiver er det viktig at vi alle gjør vårt beste for å opptre ryddig og profesjonelt, slik at vi raskt får håndtert saken.

Med kritikkverdige forhold etter AML § 2A-1 (1), menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i arbeidslivet, 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

Under vil du finne informasjon om regelverk og rutiner for varsling, om hvordan et varsel håndteres, samt en orientering om det særskilte vernet du har rett på som varsler i henhold til aml. § 2A-2.

Mottakere av varselet er daglig leder, styreleder og HR- og administrasjonsleder. Man har også mulighet til å bare sende varselet til styreleder, daglig leder eller HR- og administrasjonsleder, da vil ingen andre personer motta varselet. Man krysser da av på hvem man ønsker at varselet skal gå til.

Man kan også varsle anonymt, og det vil ikke på noen måte være mulig å spore hvem som da har sendt varselet.

1. Fremgangsmåte ved varsling: ▼

Vi ønsker at varsler om kritikkverdige forhold skal håndteres på et lavest mulig nivå og oppfordrer deg i første omgang til å varsle til nærmeste leder, direkte eller via tillitsvalgt eller verneombud.

Om du av ulike grunner ikke når frem med ditt varsel, eller ikke finner det formålstjenlig, kan du varsle skriftlig gjennom vår digitale portal for varsling.

2. Å varsle anonymt eller med navn: ▼

Du kan velge å være anonym eller å varsle med navn. Dersom du varsler med navn, plikter arbeidsgiver likevel å behandle varselet konfidensielt, i henhold til personopplysningslovens regler.

Du vil få tildelt et brukernavn og passord, slik at du på et senere tidspunkt kan logge deg inn for å kommunisere med saksbehandler.

Som anonym varsler, kan du få tilsendt brukernavn og passord på SMS eller e-post, slik at du senere kan logge deg inn og kommunisere anonymt med saksbehandler (Bruk gjerne en privat e-post adresse om du er bekymret for å bli sporet).

Når du kjenner deg trygg på at arbeidsgiver behandler saken på en etterrettelig og forsvarlig måte, kan du avtale et møte med din saksbehandler om du ønsker det.

3. Fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsel: ▼

Grete Ellingsen og Paul Oma er administratorer av den elektroniske kanalen for varsling om kritikkverdige forhold og får melding om at det ligger et varsel i mittvarsel.no. Styrets leder vil få kopi av varselet.

De vil sammen bli enige om hvem som skal være ansvarlig saksbehandler og sørge for at varselet blir håndtert på en trygg og forsvarlig måte.

Som varsler vil du snarest mulig få en tilbakemelding om at varselet er mottatt og at det saksbehandles.

Det er viktig at du logger deg inn i mittvarsel.no for å se om saksbehandler etterspør mer informasjon om saken.

Som varsler har du ikke krav til å få vite hvordan saken blir håndtert. Bakgrunnen for dette, er å beskytte de involvertes personvern og legitime interesser.

Det varsles mot, selve saken, samt at personsensitiv informasjon ikke skal deles.

4. §2A-2: Vern mot gjengjeldelse ▼

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1 er forbudt.

Overfor innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.

Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første eller andre punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleier sannsynliggjør noe annet.

Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2 A-1 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver eller innleier. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

5. §2A-7 Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet ▼

(1) Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar et eksternt varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet, å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.

(2) Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter.

Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.

🔍 Ønsker du å varsle med navn?

- Her kan du varsle med din egen identitet, du bruker egen e-post adresse.
- Når vi mottar et varsel vil vi behandle dette fortrolig. Fortrolighet innebærer i denne sammenheng at identiteten til den som melder og den/de det ev. varsles om, ikke skal gjøres kjent for flere enn det som det er nødvendig for videre behandling av saken.

[Klikk her for å starte innsending av varsel med fullt navn](#)



🔒 Ønsker du å varsle anonymt?

- Her kan du varsle anonymt dersom du ikke ønsker at ditt navn skal kobles til saken.
- Du vil få tildelt brukernavn og passord slik at du i etterkant kan logge deg på og kommunisere med saksbehandler.
- Du kan underveis i prosessen gå fra å være anonym til å stå frem med din identitet om ønskelig.

[Klikk her for å starte innsending av varsel som anonym](#)



Har du allerede en bruker? Logg på