
Retningslinjer

Varsling i NRK

RETNINGSLINJER OM INTERN VARSLING, JF AML § 3-6

Hva er varsling?

Varsling er å gå videre med kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som kan gjøre noe med det. Kritikkverdige forhold kan for eksempel være brudd på NRKs retningslinjer, lovverket eller etiske normer, medarbeidere som mobbes eller fryses ut, brudd på skatteregler, fare for liv og helse, økonomisk utroskap/underslag og korrupsjon.

Hvorfor er det viktig å varsle?

- for at det kritikkverdige forholdet kan rettes opp
- fordi det er etisk riktig å si i fra om kritikkverdige forhold
- fordi åpenhet er en ønsket verdi i NRK
- fordi vi har en juridisk plikt til å gjøre det
- fordi det anses som en lojal handling
- fordi avvik fra retningslinjer og regler kan ha negative økonomiske konsekvenser

Nedenfor er utarbeidet retningslinjer for intern varsling. Ekstern varsling er omhandlet under punkt 6. Hovedregelen er at det skal varsles internt.

1. Rett og plikt til å varsle

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten jfr. aml § 2-4 (1).

Den enkelte ansatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, fordi det kan bidra til å utvikle NRK positivt.

Ansatte har plikt til å varsle om kriminelle forhold og om forhold der liv og helse er i fare, f.eks. aml § 2-3 (2) bokstav b, d, og e.

2. Hvem skal det varsles til internt?

Dersom en medarbeider oppdager kritikkverdige forhold skal den leder som har mulighet til å gjøre noe med det kritikkverdige forhold varsles. Dette kan være nærmeste leder, men også andre.

I saker som berører brudd på regler og retningslinjer for økonomiske forhold kan man varsle Controlleravdelingen (ØKON).

Det er også anledning til å varsle tillitsvalgte eller verneombud. Tillitsvalgte eller verneombud bør ta saken opp med den som har myndighet til å behandle saken.

Varsling kan gjøres anonymt, men normalt vil åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte parter.

3. Den som varsler skal ikke straffes, jf aml § 2-5

Varsleren skal ikke oppleve gjengjeldelser i forbindelse med varsling (verken av kolleger eller ledere) f.eks. forbigåelse i forhold til arbeidsoppgaver eller lønnsutvikling, mobbing eller utfrysing. En varsler som opplever dette må si fra til personalsjefen i divisjonen eller personaldirektøren.

Det er også anledning til å si fra/få bistand fra tillitsvalgt eller verneombud.

Tillitsvalgte eller verneombud må ta saken opp med den som har myndighet til å behandle saken.

4. Oppfølging av varsling

Leder må foreta en saklig vurdering av det innmeldte for så å ta stilling til hvordan varselet skal håndteres:

- Det skal ryddes opp i det som er kritikkverdig. Varsleren skal ha tilbakemelding innen 14 dager om leders håndtering.
- Viser det seg at kritikken er grunnløs eller baserer seg på en misforståelse, skal varsleren får en ordentlig forklaring på hvorfor det ikke er nødvendig å gå videre med saken.
- Ledelsen har et ansvar for å ta vare på personer som utsettes for påstand om kritikkverdige forhold og det skal ikke iverksettes eventuell reaksjoner overfor den det varsles om før de påståtte kritikkverdige forhold er bevist eller dokumentert.
- Ved anonym varsling vil ikke den som har mottatt et varsel ha samme mulighet til å gi en tilbakemelding.

5. Fortrolig

En varsling skal behandles fortrolig.

Det må skilles mellom varsling fra en informant og varsling fra den berørte personen selv.

Varsling fra en informant: Den som blir varslet om vil ha krav på innsyn i saken, men ikke nødvendigvis hvem informanten er dersom informanten ønsker fortrolighet. I den grad vedkommende ønsker å være anonym, vil det måtte foretas en vurdering i forhold til hensynet til kontradiksjon.

Varsling fra den som er berørt: Varsleren vil ikke kunne kreve anonymitet dersom dette ikke ivaretar hensynet til kontradiksjon.

Leder må til enhver tid vurdere hvilke dokumenter som er nødvendig å lagre. Dokumenter som lagres, lagres i henhold til de vanlige prosedyrer og som ivaretar den enkeltes personvern. Annen dokumentasjon må slettes.

6. Ekstern varsling

Arbeidstaker har alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

Selv om hovedregelen er å varsle internt, vil arbeidstaker også ha mulighet til å varsle media eller på andre måter gjøre opplysningene tilgjengelige for offentligheten. Arbeidstaker kan varsle til media i de tilfeller der intern varsling eller varsling til tilsynsmyndighetene ikke virker eller ikke er hensiktsmessige.

Eksempler på varsling til media kan være tilfeller av korrupsjon eller andre alvorlige forhold. Det kan også være i situasjoner der arbeidstaker eller kolleger tidligere har tatt opp kritikkverdige forhold uten at noe er skjedd.

Arbeidstaker må imidlertid ta høyde for at det normalt vil være større risiko for at opplysningene kan skade virksomheten unødige enn ved varsling på andre måter.

Opplysninger som kun er av intern eller personlig interesse, slik tilfellet ofte er i forhold til for eksempel interne personkonflikter, bør derimot ikke være et tema som kommer ut og drøftes på den offentlige arena. Dette kan skade arbeidsmiljøet unødige. Varsling til tilsynsmyndigheter vil heller kunne vurderes.