



## Reglur um verklag við uppljóstrun starfsmanna um lögprot eða aðra ámælisverða háttsemi

*Sett í samráðsgátt 22. janúar 2021. Samþykkt formlega í framkvæmdastjórn 15. mars 2022.*

### Skilgreiningar

**Með innri uppljóstrun** er átt við að starfsmaður greinir frá upplýsingum eða miðli gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitenda síns til aðila innan fyrirtækisins eða til opinberris eftirlitsaðila.

**Með ytri uppljóstrun** er átt við að starfsmaður greini frá upplýsingum eða miðli gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitenda síns til aðila utan fyrirtækisins, t.d. fjölmiðla. Ytri uppljóstrun er að jafnaði ekki heimil nema innri uppljóstrun hafi fyrst verið reynd til þrautar.

**Með góðri trú** er átt við að starfsmaður hafi góða ástæðu til að telja gögnin eða upplýsingarnar sem miðlað er réttar, það sé í þágu almennings að miðla þeim og að hann eigi ekki annan kost til að koma í veg fyrir þau brot eða þá háttsemi sem um ræðir.

**Með ámælisverðri háttsemi** er átt við háttarni sem stefnir almannahagsmunum í hættu, t.d. háttarni sem ógnar heilsu eða öryggi fólks eða umhverfi, án þess að um sé að ræða augljóst brot á lögum eða reglum.

**Starfsmaður** í skilningi reglna þessara er sá sem hefur aðgang að upplýsingum eða gögnum um starfsemi vinnuveitanda vegna hlutverks síns, þ.m.t. ráðinn, settur, skipaður, sjálfstætt starfandi verktaki, stjórnarmaður, starfsnemi, tímabundinn starfsmaður og sjálfboðaliði. Starfsmaður nýtur verndar samkvæmt ákvæðum laga nr. 40/2020, um vernd uppljóstrara, eftir að hlutverki hans lýkur.



## Málsmeðferð

Starfsmönnum Heilbrigðisstofnunar Vestfjarða er heimilt að greina frá upplýsingum eða miðla gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi stofnunarinnar til aðila innan þess sem stuðlað getur að því að látið verði af eða brugðist við hinni ólögmætu eða ámælisverðu háttsemi eða til lögregluyfirvalda eða annarra opinberra eftirlitsaðila sem við eiga, t.d. umboðsmanns Alþingis, ríkisendurskoðanda og Vinnueftirlitsins.

Miðlun getur m.a. verið til næsta yfirmanns starfsmanns, mannauðsstjóra eða forstjóra eftir því sem við á og eðli upplýsinganna.

Móttakanda upplýsinganna eða gagnanna er skylt að stuðla að því að látið verði af hinni ólögmætu eða ámælisverðu háttsemi eða brugðist á annan hátt við henni.

Móttakandi upplýsinganna skal greina starfsmanninum frá því hvort upplýsingarnar hafi orðið honum tilefni til athafna og þá hverra innan tveggja vikna frá móttöku upplýsinganna.

Móttakandi upplýsinga eða gagnanna skal gæta leyndar um persónuupplýsingar sem honum berast um þann sem miðlar upplýsingum eða gögnum nema hinn síðarnefndi veiti afdráttarlaust samþykki sitt fyrir því að leynd sé aflétt.

Starfsmanni sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum án þess að það hafi leitt til fullnægjandi viðbragða innan fyrirtækisins, er heimilt í góðri trú að miðla umræddum upplýsingum eða gögnum til utanaðkomandi aðila, þar á meðal fjölmiðla, svo fremi sem starfsmaðurinn hefur réttmæta ástæðu til að ætla að um háttsemi sé að ræða sem getur varðað fangelsisrefsingu.

**Í algjörum undantekningartilvikum þegar miðlun skv. framangreindu kemur af gildum ástæðum ekki til greina er miðlun til utanaðkomandi aðila heimil án þess að innri uppljóstrun hafi átt sér stað.** Skilyrði er að miðlunin teljist í þágu svo brýnna almannahagsmuna að hagsmunir vinnuveitanda eða annarra verða að víkja fyrir hagsmunum af því að upplýsingum sé miðlað til utanaðkomandi aðila, svo sem til að vernda:

1. öryggi ríkisins eða hagsmuni ríkisins á sviði varnarmála,
2. efnahagslega mikilvæga hagsmuni ríkisins,
3. heilsu manna,
4. umhverfið.



## Vernd

Miðlun upplýsinga eða gagna að fullnægðum skilyrðum ákvæða laga nr. 40/2020, um vernd uppljóstrara, telst ekki brot á þagnar- eða trúnaðarskyldu sem starfsmaðurinn er bundinn af samkvæmt lögum eða með öðrum hætti. Slík miðlun leggur hvorki refsí- né skaðabótaábyrgð á viðkomandi og getur ekki leitt til stjórnsluviðurlaga eða íþyngjandi úrræða að starfsmannarétti.

Óheimilt er að láta starfsmann sæta óréttlátri meðferð sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum skv. ákvæðum laga um vernd uppljóstrara. Til slíkrar meðferðar telst t.d. að rýra réttindi, breyta starfsskyldum á íþyngjandi hátt, segja upp samningi, slíta honum eða láta hvern þann sem miðlað hefur gögnum eða upplýsingum gjalda þess á annan hátt. Brot á því getur varðað sektum eða fangelsi allt að tveimur árum.

Komi til ágreinings fyrir dómi um stöðu starfsmanns með tilliti til hvort miðlun hafi verið óheimil eða að starfsmaður er látinn sæta óréttlátri meðferð í kjölfar hennar skal veita starfsmanninum gjafsókn í héraði, fyrir Landsrétti og Hæstarétti. Gjafsókn fellur niður ef sýnt er fram á fyrir dómi að starfsmaður hafi ekki verið í góðri trú þegar upplýsingum var miðlað.