

## REGLUR

### um verklag við uppljóstrun starfsmanna um lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi.

#### 1. gr.

##### *Gildissvið og markmið.*

Reglur þessar gilda þegar starfsmenn ríkisins eða lögaðila sem eru að 51% hluta eða meira í eigu hins opinbera greina frá upplýsingum eða miðla gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitanda þeirra.

Markmið reglna þessara er að stuðla að því að upplýst verði um lögbrot og aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi ríkisins og þannig dregið úr slíku háttsemi.

Ytri uppljóstrun, sbr. 4. gr., er að jafnaði ekki heimil nema innri uppljóstrun, sbr. 3. gr., hafi fyrst verið reynd til þrautar.

#### 2. gr.

##### *Orðskýringar.*

Í reglum þessum er merking eftirfarandi orða sem hér segir:

- Innri uppljóstrun:* Starfsmaður greinir frá upplýsingum eða miðlar gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitanda síns til aðila innan vinnustaðarins eða til opinbers eftirlitsaðila.
- Ytri uppljóstrun:* Starfsmaður greinir frá upplýsingum eða miðlar gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitanda síns til aðila utan vinnustaðarins, t.d. fjölmiðla.
- Góð trú:* Starfsmaður hefur góða ástæðu til að telja að gögnin eða upplýsingarnar sem miðlað er séu 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.
- Ámælisverð háttsemi:* Háttsemi sem stefnir almannahagsmunum í hættu, t.d. háttsemi sem ógnar heilsu eða öryggi fólks eða umhverfi, án þess að um sé að ræða augljóst brot á lögum eða reglum.
- Starfsmaður:* Sá sem hefur aðgang að upplýsingum eða gögnum um starfsemi vinnuveitanda vegna hlutverks síns, þ.m.t. ráðinn, settur, skipaður, sjálfstætt starfandi verktaki, stjórnar- maður, starfsnemi, tímabundinn starfsmaður og sjálfboðaliði.

#### 3. gr.

##### *Innri uppljóstrun.*

Þrátt fyrir fyrirmæli laga, siðareglna eða samninga um þagnar- eða trúnaðarskyldu er starfsmanni skylt að greina frá upplýsingum eða miðla gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitanda hans til aðila sem stuðlað getur að því að látið verði af eða brugðist við hinni ólögmætu eða ámælisverðu háttsemi.

Það fer eftir atvikum og aðstæðum í hverju tilviki til hvaða aðila innan vinnustaðar er rétt að miðla upplýsingum eða gögnum skv. 1. mgr. Miðlun getur m.a. verið til næsta yfirmanns eða hans yfirboðara, varði upplýsingarnar eða gögnin viðkomandi yfirmann.

Miðlun samkvæmt þessari grein getur einnig verið til lögregluþyrvalda eða annarra opinberra eftirlitsaðila eftir því sem við getur átt, t.d. umboðsmanns Alþingis, ríkisendurskoðanda eða Vinnueftirlits ríkisins.

Móttakanda upplýsinga eða gagna er skylt að stuðla að því að látið verði af hinni ólögmætu eða ámælisverðu háttsemi eða brugðist á annan hátt við henni. Um málsmeðferð fer samkvæmt almennum reglum stjórnsluréttarins s.s. um hæfi, skráningu máls og rannsókn þess. Ef um opinberan eftirlitsaðila er að ræða fer málsmeðferð eftir þeim reglum sem aðilinn starfar eftir.

Móttakandi upplýsinganna skal, að jafnaði innan eins mánaðar, greina starfsmanninum frá því hvort upplýsingarnar hafi orðið honum tilefni til athafna og þá hverra. Ef umtalsverðar tafir verða á afgreiðslu mála skal greina starfsmanninum frá því. Ef um opinberan eftirlitsaðila er að ræða fer um málsmeðferðartíma eftir þeim reglum sem aðilinn starfar eftir.

Móttakandi skal gæta leyndar um allar persónuupplýsingar um starfsmanninn sem miðlaði upplýsingunum upphaflega nema hann veiti með sannanlegum hætti afdráttarlaust samþykki sitt fyrir því að leynd sé aflétt.

Stofnanir og lögaðilar sem eru að 51% hluta eða meira í eigu hins opinbera geta sett nánari reglur innan vinnustaðar um ferli við innri uppljóstrun, s.s. um hvernig meðhöndlun erinda eigi að vera og hver tekur við þeim. Slíkar reglur skulu gerðar í samráði við starfsmenn, vera skriflegar og aðgengilegar öllum starfsmönnum og mega á engan hátt takmarka rétt starfsmanns samkvæmt reglum þessum og lögum um vernd uppljóstrara.

#### 4. gr.

##### *Ytri uppljóstrun.*

Starfsmanni sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum samkvæmt 3. gr. án þess að það hafi leitt til fullnægjandi viðbragða innan vinnustaðar eða af hálfu opinbers eftirlitsaðila sbr. 3. gr., er heimilt í góðri trú að miðla umræddum upplýsingum eða gögnum til utanaðkomandi aðila, þar á meðal fjölmiðla, svo fremi starfsmaðurinn hafi réttmæta ástæðu til að ætla að um háttsemi sé að ræða sem getur varðað fangelsisrefsingu. Við mat á því hvort viðbrögð innan vinnustaðar teljist hafa verið fullnægjandi má m.a. horfa til þess hvort hin ólögsmæta eða ámælisverða háttsemi viðgengst áfram þrátt fyrir miðlunina.

Í algjörum undantekningartilvikum, þegar miðlun skv. 3. gr. 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 verði 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.

Móttakandi upplýsinga eða gagna samkvæmt 1. og 2. mgr. skal gæta leyndar um persónuupplýsingar sem honum berast um starfsmanninn sem miðlar upplýsingum eða gögnum nema viðkomandi veiti með sannanlegum hætti afdráttarlaust samþykki sitt fyrir því að leynd sé aflétt.

#### 5. gr.

##### *Vernd uppljóstrara.*

Miðlun upplýsinga eða gagna að fullnægðum skilyrðum ákvæða laga 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 stjórnisýsluviðurlaga eða íþyngjandi úrræða að starfsmannarétti.

Óheimilt er að láta starfsmann sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum skv. reglum þessum sæta óréttlátri meðferð. Til slíkrar meðferðar telst t.d. að rýra réttindi, breyta starfsskyldum á íþyngjandi hátt, segja upp samningi eða slíta honum sökum þess að upplýsingum eða gögnum hafi verið miðlað.

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

Nr. 1230

12. október 2022

6. gr.  
*Gildistaka.*

Reglur þessar, sem settar eru á grundvelli 2. mgr., sbr. 1. mgr. 5. gr. laga nr. 40/2020, um vernd uppljóstrara, öðlast þegar gildi.

*Fjármála- og efnahagsráðuneytinu, 12. október 2022.*

**Bjarni Benediktsson.**

\_\_\_\_\_  
*Guðmundur Árnason.*

\_\_\_\_\_  
B-deild – Útgáfudagur: 11. nóvember 2022