



REGLUR UM VERND UPPLJÓSTRARA

MARS 2024

1. Gildissvið og markmið

Markmið laga um vernd uppljóstrara, nr. 40/2020, er að stuðla að því upplýst verði um lögbrot og aðra ámælisverða háttsemi og þannig dregið úr slíku hátterni. Löggin gilda um starfsfólk sem greinir frá upplýsingum eða miðlar gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitenda síns.

Reglum um vernd uppljóstrara er ætlað að koma á skilvirku úrræði til að koma slíkum upplýsingum á framfæri og styðja og vernda þá sem slíkt gera. Markmið reglnanna er að fyrirbyggja misferli og draga úr tjóni sem slíkt kann að hafa í för með sér fyrir samstæðu Haga, viðskiptavini samstæðunnar, samfélagið og aðra hagaðila.

Reglurnar gilda um alla þá sem starfa eða hafa starfað hjá samstæðu Haga, hvort sem um er að ræða starfsmenn, stjórnarmenn, verktaka, starfsnema, tímabundna starfsmenn eða aðra þá sem hafa í störfum sínum aðgang að upplýsingum eða gögnum um starfsemi Haga vegna hlutverks síns. Í reglum þessum eru framangreindir aðilar jafnan nefndir „starfsmaður“ eða „starfsmenn“.

2. Skilgreiningar

Innri uppljóstrun

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 opinbers eftirlitsaðila.

Ytri uppljóstrun

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, til dæmis fjölmiðla. Ytri uppljóstrun er að jafnaði ekki heimil nema innri uppljóstrun hafi fyrst verið reynd til þrautar.

Góð trú

Með góðri trú er átt við að starfsmaður hafi góða ástæðu til að telja gögnin eða upplýsingarnar sem miðlað er vera rétt, 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

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

3. Málsmeðferð

3.1. Innri uppljóstrun

Starfsmönnum Haga og dótturfélaga er heimilt að greina frá upplýsingum eða miðla gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi samstæðu Haga til þess aðila sem getið er um í gr. 3.2. hér á eftir eða til lögregluþyrvalda eða annarra opinberra eftirlitsaðila sem við eiga.

Þeim upplýsingum eða gögnum sem starfsmaður kann að miðla við innri uppljóstrun skal aldrei komið til aðila þar sem upplýsingarnar eða gögnin verða gerð opinber.

3.2. Tilkynning, móttaka og meðhöndlun innri uppljóstrana

Tilkynningar skulu sendar á netfangið uppljostrun@hagar.is og skal skilmerkilega tilgreint að erindið sé sent á grundvelli laga um vernd uppljóstrara nr. 40/2020. Óskað er eftir að tilkynning sé eins ítarleg og kostur er.

Móttakanda upplýsinganna og/eða gagnanna er skylt að stuðla að því að látið verði af hinni ólögmetu eða ámælisverðu háttsemi eða tryggja að brugðist verði á annan hátt við henni. Móttakandinn skal einnig greina starfsmanninum, sem miðlaði upplýsingunum og/eða gögnum, frá því hvort upplýsingarnar hafi gefið tilefni til athafna og þá hverra.

Móttakandi upplýsinganna og/eða gagnanna hefur að hámarki 6 virka daga til að taka afstöðu til málsins og skal innan sömu tímamarka upplýsa starfsmanninn um framvindu málsins. Purfi lengri tíma til að rannsaka og/eða aðhafast í málinu skal greina starfsmanni frá því áður en fyrrnefndur frestur rennur út.

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

3.3. Ytri uppljóstrun

Starfsmanni sem miðlað hefur upplýsingum og/eða gögnum, sbr. gr. 3.2. hér að framan, án þess að það hafi leitt til fullnægjandi viðbragða innan Haga, er heimilt í góðri trú að miðla umræddum upplýsingum og/eða gögnum til utanaðkomandi aðila, þar á meðal á samfélagsmiðla eða til 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 Hagasamstæðunnar verða að víkja fyrir hagsmunum af því að upplýsingum sé miðlað til utanaðkomandi aðila, svo sem til að vernda:

- > öryggi ríkisins eða hagsmuni ríkisins á sviði varnarmála,
- > efnahagslega mikilvæga hagsmuni ríkisins,
- > heilsu manna,
- > umhverfið.

4. Vernd uppljóstrara

Miðlun upplýsinga og/eða gagna telst ekki brot á þagnar- eða trúnaðarskyldu sem starfsmaður er bundinn af samkvæmt lögum, samningi eða með öðrum hætti, svo framarlega sem miðlunin uppfylli skilyrði laga nr. 40/2020. Slík miðlun leggur hvorki refsí- né skaðabótaábyrgð á starfsmanninn og getur ekki leitt til stjórnsluviðurlaga eða íþyngjandi úrræða að starfsmannarétti.

Framangreind vernd leysir ekki þann starfsmann sem miðlað hefur upplýsingum undan saksókn vegna brota sem hann sjálfur kann að hafa tekið þátt í. Þá nær verndin ekki til þeirra starfsmanna sem miðla vísitandi röngum eða villandi gögnum eða upplýsingum um smávægileg mál, í þeim tilgangi að koma höggi á samstæðu Haga eða aðra aðila.

Óheimilt er að láta starfsmann sæta óréttlátri meðferð sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum samkvæmt ákvæðum laga um vernd uppljóstrara. Til slíkrar meðferðar telst til dæmis 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.

5. Varðveisla og öryggi gagna tengd uppljóstrunum

Tilkynningar um hugsanlegt misferli eru varðveittar á öruggan hátt og jafn lengi og lög kveða á um eða lögmætir hagsmunir Haga samstæðunnar krefjast. Hagar gæta þess að öll meðferð persónuupplýsinga samræmist lögum um persónuvernd, líkt og lýst er í persónuverndarstefnu félagsins.

Ef uppljóstrun reynist ekki á rökum reist og ekki er tilefni til frekari athugunar mun tilkynningu verða eytt án tafar og eigi síðar en þremur mánuðum eftir að rannsókn máls lýkur, nema lög kveði á um lengri varðveislutíma.

6. Annað

Framkvæmd og samþykkt reglna þessara er á ábyrgð stjórnar Haga. Reglurnar skulu endurskoðaðar eins oft og þurfa þykir en þó eigi sjaldnar en á tveggja ára fresti. Starfsmönnum skal tilkynnt um reglur þessar og allar þær breytingar er kunna að verða gerðar. Reglurnar skulu vera aðgengilegar á heimasíðu Haga sem og á innra neti starfsmanna.

Þannig samþykkt 22. mars 2024

Stjórn Haga hf.