

Um vernd uppljóstrara sem og móttöku, meðferð og afgreiðslu tilkynninga um meint misferli

Ábyrgð, virðing traust

Starfsmönnum embættis landlæknis ber að starfa í samræmi við lög, reglugerðir og [siðareglur opinberra starfsmanna](#). Þá skal virða samskiptasáttmála embættisins og gildi stofnunarinnar höfð í öndvegi:

Ábyrgð - Við leysum verkefni sem okkur eru falin af metnaði og fagmennsku. Við bendum á það sem betur má fara.

Virðing - Við berum virðingu fyrir þeim sem til okkar leita og hvert fyrir öðru með því að sýna tillitssemi, góðvild og sanngirni.

Traust - Við ávinnum okkur traust með því að veita áreiðanlega þjónustu og gæta jafnræðis í hvívetna.

Þá er mikilvægt að innan embættisins sé opið og jákvætt andrúmsloft og að menn ræði ágreining jafnharðan; hægt er að leita til næsta yfirmanns, mannauðsstjóra, trúnaðarmanns eða landlæknis. Þá geta sviðsfundir og starfsmannafundir verið vettvangur til að ræða mál frá mörgum hliðum. Lykilatriði í samskipum innan embættisins er að traust og öryggismenning sé ríkjandi.

Ef hins vegar koma upp atvik þar sem starfsmann grunar að um ólögmæta eða ámælisverða háttsemi sé að ræða innan embættisins ber að tilkynna það samkvæmt lögum um vernd uppljóstrara nr. 40/2020. Hér verður fjallað um þau lög og meðferð slíkra tilkynninga.

Lög um vernd uppljóstrara nr. 40/2020

[Lög um vernd uppljóstrara nr. 40/2020](#) gilda um starfsmenn sem greina frá upplýsingum eða miðla gögnum í góðri trú um ólögmæta eða ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitanda þeirra. Öllum starfsmönnum embættis landlæknis ber að kynna sér þessi lög. Skv. lögnum skal skjalfesta verklag við meðferð tilkynninga og vernd uppljóstrara þegar um meint misferli er snýr að starfsemi embættisins er að ræða. Starfsmanni er, samkvæmt lögnum, skylt að miðla slíkum upplýsingum. Markmiðið er að til staðar sé öruggur vettvangur fyrir starfsmenn til að koma á framfæri ábendingum er varða brot eða ámælisverða háttsemi sem valdið getur einstaklingum, stofnunum eða samfélaginu tjóni. Tilgangurinn er að upplýsa um mál þannig að látið sé af slíku hátterni og að farið sé að lögum og reglum.

Skilgreiningar

Eftirfarandi skilgreiningar eiga við:

- Ámælisverð háttsemi: 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.
- Góð trú: Það er skilyrði verndar að upplýsingum sé miðlað í góðri trú. Með góðri trú er átt við að aðili hafi góða ástæðu til að telja 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.
- Innri uppljóstrun: Starfsmaður greinir frá upplýsingum eða miðlar 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: Starfsmaður greinir frá upplýsingum eða miðlar 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 og nýtur ekki verndar laganna nema innri uppljóstrun hafi fyrst verið reynd til þrautar.
- Starfsmaður: Aðili sem hefur aðgang að upplýsingum eða gögnum um starfsemi embættisins vegna hlutverks síns, þ.m.t. ráðinn starfsmaður, sjálfstætt starfandi verktaki, starfsnemi og tímabundinn starfsmaður. Starfsmaður nýtur verndar samkvæmt lögum einnig eftir að hlutverki hans lýkur.
- Uppljóstrari: Starfsmaður sem gerir viðvart um hugsanlegt misferli eða ámælisverða háttsemi.

Verklag við uppljóstrun starfsmanna

Móttaka tilkynningar

Starfsmönnum ber skylda til að tilkynna meint misferli. Skriflegum og rökstuddum upplýsingum skal komið til annað hvort sviðsstjóra eða landlæknis. Lögð er áhersla á að tilkynning sé vel rökstudd og að helstu upplýsingar komi fram í henni, t.d. hver ábendingin er og sem nákvæmust lýsing á málavöxtum ásamt þeim fylgigögnum sem þurfa þykir. Aðilar eru hvattir til að koma fram undir nafni en einnig ber að taka við nafnlausum ábendingu sem þá er hægt að koma bréflega með sendingu innanhúss til nefndra aðila. Mikilvægt er að ákvæði persónuverndarlöggjafar séu virt. Móttakanda upplýsinganna eða gagnanna er skylt að meta upplýsingarnar og bregðast við þeim. Móttakandi upplýsinga 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.

Meðferð tilkynningar

Móttakandi upplýsinganna boðar fund í **gæða- og öryggisnefnd** embættisins sem er skylt að meta upplýsingarnar og rannsaka það mál sem um ræðir á fullnægjandi hátt. Einungis móttakandi ásamt gæða- og öryggisnefnd hefur aðgang að gögnum nema ef þörf er á að leita aðstoðar sérfræðinga innan

eða utan embættisins. Gögnin skulu vistuð í skjalakerfi embættisins, One, með aðgangi eins og áður er rætt. Rík þagnarskylda hvílir á þeim sem koma að meðferð slíkra tilkynninga. Ef einhver nefndarmaður í gæða og öryggisnefnd er vanhæfur til meðferðar málsins ber honum að kynna það og víkja sæti. Þá þurfa aðrir nefndarmenn að koma sér saman um staðgengil. Ef tilkynning varðar einstakling ber að tilkynna þeim aðila þar um ef unnt er, án þess að stefna rannsóknarhagsmunum í hættu. Tilkynna ber næsta yfirmanni einstaklings um málið.

Afgreiðsla tilkynningar

Ef um er að ræða ólögmeata eða ámælisverða háttsemi ber móttakandi ábyrgð á að upplýsa framkvæmdastjórn sem ber ábyrgð á að brugðist sé við með viðeigandi hætti þegar rannsókn gæða- og öryggisnefndar er lokið. Einnig ber framkvæmdastjórn ábyrgð á að tilkynna til réttmæts eftirlitsaðila og/eða lögreglu eftir því sem við á. Móttakandi upplýsinganna skal greina starfsmanni/uppljóstrara frá því hvort upplýsingarnar hafi orðið tilefni til athafna og þá hverra. Framkvæmdastjórn skal upplýsa alla starfsmenn embættisins ef um var að ræða ólögmeata eða ámælisverða háttsemi sem og heilbrigðisráðherra sem æðsta yfirmanns stofnunarinnar.

Óánægja uppljóstrara með afgreiðslu tilkynningar

Ef uppljóstrara þykir ekki nægilega brugðist við getur hann komið upplýsingunum til lögreglufirvalda eða annarra opinberra eftirlitsaðila sem við eiga, t.d. umboðsmanns Alþingis, ríkisendurskoðanda og Vinnueftirlitsins. Í lögunum er kveðið á um að miðlun getur verið beint til þessara aðila.

Starfsmanni sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum án þess að það hafi að hans mati, leitt til fullnægjandi viðbragða innan embættisins, 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 uppljóstrara

Vernd uppljóstrara er tvíþætt. Annars vegar telst það ekki brot á þagnar- og trúnaðarskyldu sem starfsmaðurinn er bundinn að ljóstra upp um ámælisverða háttsemi vinnuveitandans. Hins vegar að vinnuveitandi láti ekki starfsmann sinn gjalda fyrir lögmæta uppljóstrun.

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.