



Reglur um verklag vegna uppljóstrunar starfsmanna um lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi Reykjavíkurborgar.

1. gr.

Gildissvið og markmið

Reglur þessar gilda um starfsmenn, sbr. 2. gr., sem greina í góðri trú frá upplýsingum eða miðla gögnum um lögbrot og aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi Reykjavíkurborgar.

Markmið regnanna er að stuðla að því að upplýst verði um lögbrot og aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi Reykjavíkurborgar og þannig dregið úr slíkri háttsemi. Þannig er lögð rík áhersla á að misferli verði ekki liðið innan borgarinnar og að öll mál verði skoðuð og brugðist við á viðeigandi hátt. Jafnframt er markmiðið að vernda starfsmenn, sem í góðri trú greina frá slíkri háttsemi í starfsemi Reykjavíkurborgar, gegn óréttmætum aðgerðum af þeim sökum, til að mynda uppsögn úr starfi eða skerðingu á réttindum vegna uppljóstrana sinna.

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

Reglur þessar gilda ekki um nafnlausar ábendingar sem Innri endurskoðun og ráðgjöf tekur við samkvæmt samþykkt, dags. 15. júní 2021, um hennar störf.

2. gr.

Skilgreiningar

Innri uppljóstrun er þegar starfsmaður greinir frá upplýsingum eða miðlar gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi Reykjavíkurborgar til aðila innan hennar eða til opinbers eftirlitsaðila.

Ytri uppljóstrun er þegar starfsmaður greinir frá upplýsingum eða miðlar gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi Reykjavíkurborgar til aðila utan borgarinnar, t.d. fjölmiðla.

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

Með ámælisverðri háttsemi er átt við 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 í skilningi reglna þessara er sá sem hefur eða hefur haft aðgang að upplýsingum eða gögnum um starfsemi Reykjavíkurborgar vegna hlutverks síns, þ.m.t. ráðinn, settur, skipaður, sjálfstætt starfandi verktaki, stjórnarmaður, starfsnemi, tímabundinn starfsmaður og sjálfboðaliði.

3. gr.

Innri uppljóstrun

Starfsmönnum Reykjavíkurborgar er skylt að greina frá upplýsingum eða miðla gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi borgarinnar til aðila sem stuðlað getur að því að látið verði af eða brugðist við hinni ólögumætu eða ámælisverðu háttsemi.

Það fer eftir atvikum og aðstæðum til hvaða aðila er rétt að miðla upplýsingum eða gögnum skv. 1. mgr. Starfsmaður getur miðlað til meðferðar hjá Innri endurskoðun og ráðgjöf í gegnum sérstaka rafræna vefgátt á vefsíðu Reykjavíkurborgar. Tryggt skal að í þeirri gátt séu viðhafðar sérstakar öryggisráðstafanir til að vernda persónuupplýsingar. Oft eru mál þess eðlis að rétt er að leita til næsta yfirmanns eða til yfirboðara hans ef upplýsingarnar eða gögnin varða viðkomandi yfirmann. Þá kann að vera rétt, svo sem ef þessir aðilar eru ekki til þess bærir að stuðla að því að látið verði af eða brugðist við háttseminni, að leita til lögregluvalda eða annarra opinberra eftirlitsaðila eftir því sem við getur átt, t.d. umboðsmanns Alþingis, ríkisendurskoðanda eða Vinnueftirlitsins.

Innri endurskoðun og ráðgjöf skal í vefgátt, sbr. 2. mgr., veita almenna fræðslu um réttindi uppljóstrara samkvæmt persónuverndarlögum og leiðbeina þeim um möguleika á að leita stuðnings hjá mannauðs- og starfsumhverfissviði. Sá stuðningur getur m.a. falist í því að kanna möguleika á flutningi starfsmanns í starfi óski hann þess.

Móttakanda upplýsinganna eða gagnanna innan Reykjavíkurborgar er skylt að stuðla að því að látið verði af hinni ólögumætu eða ámælisverðu háttsemi eða brugðist á annan hátt við henni. Um málsmeðferð fer samkvæmt meginreglum stjórnisýsluréttarins, s.s. um hæfi, skráningu máls og rannsókn þess.

Móttakandi upplýsinganna skal, að jafnaði eigi síðar en innan eins mánaðar, greina starfsmanninum frá því hvort upplýsingarnar hafi orðið tilefni til athafna og þá hverra.

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.

4. gr.

Ytri uppljóstrun

Starfsmanni sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum án þess að það hafi leitt til fullnægjandi viðbragða innan Reykjavíkurborgar eða af hálfu lögregluvalda eða annarra opinberra eftirlitsaðila sem við eiga, sbr. 2. mgr. 3. gr., er heimilt í góðri trú að miðla umræddum upplýsingum eða gögnum til utanaðkomandi aðila, þar á meðal fjölmiðla, svo fremi sem starfsmaðurinn hafi réttmæta ástæðu til að ætla að um sé að ræða háttsemi 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, svo sem ef starfsmaður býr yfir upplýsingum um háttsemi sem felur í sér mikla og yfirvofandi hættu á tjóni á umhverfi eða á efnahag landsins þar sem ljóst er að innri uppljóstrun myndi ekki duga eða tæki of langan tíma til að koma í veg fyrir hættuna.

Með gildum ástæðum, sbr. 2. mgr. er átt við að miðlunin teljist vera í þágu svo brýnna almannahagsmuna að hagsmunir Reykjavíkurborgar eða annarra verði að vika 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 eða umhverfið.

5. gr.

Vernd uppljóstrara

Miðlun upplýsinga eða gagna, að fullnægðum skilyrðum ákvæða laga nr. 40/2020, um vernd uppljóstrara og ákvæðum reglna þessara, telst ekki brot á þagnar- eða trúnaðarskyldu sem starfsmaðurinn er bundinn af samkvæmt lögum, siðareglum eða samningum. 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 sæta óréttlátri meðferð miðlað hefur upplýsingum eða gögnum skv. ákvæðum laga um vernd uppljóstrara og reglna þessara. 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.

Komi til ágreinings fyrir dómi um stöðu starfsmanns með tilliti til þess að miðlun hafi verið óheimil eða að starfsmaður verið látinn sæta óréttlátri meðferð í kjölfar hennar á starfsmaður rétt á 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.

Starfsmaður nýtur verndar samkvæmt ákvæðum laga nr. 40/2020, um vernd uppljóstrara, eftir að hlutverki hans lýkur hjá Reykjavíkurborg.gr.

6. gr.

Skrá um uppljóstraramál

Innri endurskoðun og ráðgjöf heldur skrá um fjölda og eðli mála sem koma til meðferðar hjá Reykjavíkurborg skv. reglum þessum. Í því skyni kallar hún eftir ópersónugreinanlegum upplýsingum frá einstökum fag- og kjarnasviðum með reglubundnum hætti.

7. gr.

Gildistaka

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