

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

### 1. Inngangur

Reglur þessar gilda þegar starfsfólk Hjallastefnunnar ehf., Hjallastefnunnar grunnskólar ehf. og Hjallastefnunnar leikskólar ehf. (hér eftir „Hjallastefnan“) greinir frá upplýsingum eða miðlar gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitenda þeirra.

Markmið reglnanna er að stuðla að því að upplýst verði um lögbrot og aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi Hjallastefnunnar og þannig dregið úr slíkri háttsemi.

Verklagsregla þessi byggir á og er í samræmi við gildandi lög nr 40/2020 um vernd uppljóstrara

### 2. Skilgreiningar

Í reglum þessum merkir:

**Innri uppljóstrun:** 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:** 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:** 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.

**Ámælisverð háttsemi:** Háttsemi sem stefnir almannahagsmunum í hættu, til dæmis háttsemi sem ógnar heilsu eða öryggi fólks eða umhverfi, án þess að um sé að ræða augljóst brot á lögum eða reglum.

**Starfsmaður/starfsfólk:** Sá aðili sem hefur aðgang að upplýsingum eða gögnum um starfsemi vinnuveitanda vegna hlutverks síns, þar með talinn ráðinn, settur, skipaður, sjálfstætt starfandi verktaki, stjórnarmaður, starfsnemi, tímabundinn starfsmaður og sjálfboðaliði. Starfsmaður nýtur verndar samkvæmt ákvæðum laga um vernd uppljóstrara, eftir að hlutverki hans lýkur.

**Misferlisteymi:** Teymi skal vera skipað framkvæmdastjóra (stjórnun og rekstur) og þróunarstjóra Hjallastefnunnar ásamt einum óháðum aðila utan Hjallastefnunnar í þeim tilgangi að taka við tilkynningum um meint misferli og halda utan um meðferð misferlismála og leiða innanhússrannsóknir í samræmi við verklagsregluna.

### 3. Innri uppljóstrun

Starfsmönnum Hjallastefnunnar er heimilt og eru eindregið hvattir til að greina frá upplýsingum eða miðla gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi fyrirtækisins til

aðila innan þess sem stuðlað getur að því að látið verði af eða brugðist við hinni ólögætu eða ámælisverðu háttsemi eða til lögregluvirkvalda eða annarra opinberra eftirlitsaðila sem við eiga.

Lögð er áhersla á að haga miðlun upplýsinga og gagna með þeim hætti að móttakandi geti lagt mat á þau og alvarleika háttseminnar, s.s. að helstu upplýsingar komi fram, efni ábendingarinnar sé ljóst, tímabil atburða, hvar atburður átti sér stað og að öðru leyti góð lýsing á málavöxtum.

Starfsmenn eru hvattir til að koma fram undir réttu nafni en engu að síður býður Hjallastefnan upp á nafnlausu leið tilkynninga. Móttakanda upplýsinganna eða gagnanna er skylt að stuðla að því að látið verði af hinni ólögætu eða ámælisverðu háttsemi eða brugðist á annan hátt við henni.

### 3.1. Boðleiðir innan Hjallastefnunnar

Miðlun getur meðal annars verið til næsta yfirmanns starfsmanns, skólastýru, framkvæmdastjóra eða stjórnarmanns. Einnig getur starfsfólk miðlað upplýsingum og gögnum í gegnum sérstakt rafrænt tilkynningarsvæði á heimasíðu Hjallastefnunnar, [www.hjalli.is](http://www.hjalli.is). Tilkynningu er bæði hægt að skila undir nafni eða nafnlaust. Misferlisteymi tekur við tilkynningum sem berast í gáttina. Misferlisteymið kemur málinu í viðeigandi farveg og sér óháði aðili teymisins til þess að einstaklingur sem tilkynningin varðar komi ekki að úrvinnslu þess eða hafi aðgengi að gögnum málsins.

Einungis misferlisteymið skal hafa aðgang að þeim tilkynningum sem berast. Við rannsókn máls getur þó misferlisteymið þurft að taka ákvörðun um að veita öðrum starfsmönnum eða utanaðkomandi sérfræðingum aðgang að einstökum tilkynningum eða afmörkuðum efnisatriðum þeirra og eru þeir þá bundnir sömu þagnarskyldu og misferlisteymið. Slík ákvörðun skal aðeins tekin ef það er talið nauðsynlegt til að ná fram vandaðri og/eða réttri úrlausn.

### 3.2. Afgreiðsla máls

Móttakandi máls heldur tilkynnanda upplýstum um móttöku og niðurstöðu máls. Móttakandi skal þó 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. Þó er heimilt að miðla upplýsingum sem lúta þagnarskyldu til eftirlitsstjórnvalda og lögreglu. Þetta gildir þó eingöngu ef sá sem uppljóstrar eða tilkynnir gerir svo undir nafni.

- Staðfesta skal móttöku tilkynningar og eftir atvikum óska eftir frekari upplýsingum eða gögnum frá tilkynnanda innan 7 virkra daga.
- Móttakandi upplýsinganna skal, að jafnaði eigi síðar en innan eins mánaðar, greina starfsmanninum frá því hvort upplýsingarnar hafi orðið honum tilefni til athafna og þá hverra.

Ferli við afgreiðslu mála er eftirfarandi:

- Tilkynning tekin til skoðunar og úrskurðað um hvort um misferlismál sé að ræða eða ekki
- Ef um misferlismál er að ræða:
  - Tilkynning samþykkt og tilkynnanda gerð grein fyrir niðurstöðunni.
  - Viðeigandi aðilar upplýstir, þ.e. stjórnendur og þeir sem ásökun beinist að, ef við á og það stefnir rannsókn málsins ekki í hættu.

- Málið rannsakað, gagna aflað eftir þörfum, samskipti höfð við uppljóstrara eftir þörfum.
- Málið tilkynnt til viðeigandi aðila, t.d. lögreglu eða eftirlitsstjórnvöldum, ef tilefni er til.
- Máli lokið og það skráð í atvikaskráningakerfi Hjallastefnunnar.
- Ef ekki er um misferlismál að ræða:
  - Tilkynningu hafnað og tilkynnanda gerð grein fyrir niðurstöðunni.
  - Málinu komið farveg innan fyrir fyrirtækisins, t.d. til að bæta verklag, fyrirbyggja sambærilegar tilkynningar eða misskilning.
  - Máli lokið og það skráð í atvikaskráningakerfi Hjallastefnunnar.

Þegar tilkynning er tekin til skoðunar og úrskurðað er um hvort að um misferli sé að ræða eða ekki getur henni verið hafnað ef:

- Hin tilkynnta háttsemi telst ekki vera misferli eða ámælisverð háttsemi samkvæmt skilgreiningu verklagsreglunnar.
- Tilkynning hefur ekki verið gerð í góðri trú.
- Fyrirliggjandi upplýsingar eru ófullnægjandi.
- Þegar hefur verið leyst úr umræddu atviki.

#### 4. Ytri uppljóstrun

Ytri uppljóstrun, sbr. 3. gr. laga nr. 40/2020, um vernd uppljóstrara, er þá aðeins heimil hafi innri uppljóstrun, sbr. 2. gr., áður átt sér stað án þess að leitt hafi til fullnægjandi viðbragða og að uppfylltum þeim skilyrðum að starfsmaður teljist í góðri trú og hann hafi réttmæta ástæðu til að ætla að um háttsemi sé að ræða sem getur varðað fangelsisrefsingu.

Starfsmanni sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum innan Hjallastefnunnar skv. 3.1. um innri uppljóstrun er heimilt að miðla umræddum upplýsingum eða gögnum til utanaðkomandi aðila, þar á meðal fjölmiðla.

Slík miðlun telst einnig heimil í algjörum undantekningartilvikum þegar innri uppljóstrun kemur af gildum ástæðum ekki til greina. 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:

- Öryggi ríkisins eða hagsmuni ríkisins á sviði varnarmála
- Efnahagslega mikilvæga hagsmuni ríkisins
- Heilsu manna
- Umhverfið

#### 5. 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 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.

Um meðferð persónuupplýsinga gilda lög um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga, nr. 90/2018.

## **6. Fræðsla og forvarnarstarf**

Verklagsreglur þessar og leiðbeiningar um hvernig hægt er að koma tilkynningum á framfæri eru aðgengilegar starfsfólki á innra upplýsingasvæði Hjallastefnunnar. Stjórnendur skulu kynna verklagsreglur þessar fyrir starfsmanni við upphafi starfs og halda reglubundnar kynningar fyrir starfsmannahópinn.

Tilkynningar eru skráðar í atvikaskráningarkerfi Hjallastefnunnar. Framkvæmdastjóri (rekstur og stjórnun) fer reglulega yfir skráningar og grípur til viðeigandi aðgerða til að koma í veg fyrir frekari tilvik með hliðsjón af eðli mála.

## **7. Gildistaka og endurskoðun**

Reglur þessar eru settar á grundvelli 1. mgr. 5. gr. laga nr. 40/2020, um vernd uppljóstrara og öðlast þegar gildi. Reglurnar skulu endurskoðaðar eins oft og þurfa þykir, þó a.m.k. á þriggja ára fresti.

Samþykkt af framkvæmdastýru (stjórnun og rekstur) Hjallastefnunnar þann 1. nóvember 2023.