2020 nr. 40 19. maí
Lög um vernd uppljóstrara

Tóku gildi 1. janúar 2021 nema a-liður 2. tölul. 7. gr. sem tók gildi 27. maí 2020.

Ef í lögum þessum er getið um ráðherra eða ráðuneyti án þess að málefnasvið sé tilgreint sérstaklega eða til þess vísað, er átt við **forsætisráðherra** eða **forsætisráðuneyti** sem fer með lög þessi.

■ **1. gr.** *Gildissvið og markmið.*

□ Lög þessi gilda um starfsmenn sem greina frá upplýsingum eða miðla gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitenda þeirra, hvort sem þeir starfa hjá hinu opinbera eða á einkamarkaði. Með góðri trú er átt við að starfsmaður hafi góða ástæðu til að telja gögnin eða upplýsingarnar sem miðlað er 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 hátterni sem stefnir almannahagsmunum í hættu, t.d. hátterni sem ógnar heilsu eða öryggi fólks eða umhverfi, án þess að um sé að ræða augljóst brot á lögum eða reglum.

□ Starfsmaður í skilningi laga þessara er sá sem hefur aðgang að upplýsingum eða gögnum um starfsemi vinnuveitanda vegna hlutverks síns, þ.m.t. ráðinn, settur, skipaður, sjálfstætt starfandi verktaki, stjórnarmaður, starfsnemi, tímabundinn starfsmaður og sjálfboðaliði. Starfsmaður nýtur verndar samkvæmt ákvæðum laga þessara eftir að hlutverki hans lýkur.

□ Markmið laga þessara er að stuðla að því að upplýst verði um lögbrot og aðra ámælisverða háttsemi og þannig dregið úr slíku hátterni.

□ Ytri uppljóstrun, sbr. 3. gr., er að jafnaði ekki heimil nema innri uppljóstrun, sbr. 2. gr., hafi fyrst verið reynd til þrautar.

■ **2. gr.** *Innri uppljóstrun.*

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

□ Starfsmönnum ríkis og sveitarfélaga er skylt að miðla upplýsingum og gögnum skv. 1. mgr. Sama á við um starfsmenn lögaðila sem eru að 51% hluta eða meira í eigu hins opinbera.

□ Miðlun samkvæmt þessari grein getur m.a. verið til næsta yfirmanns starfsmanns og er móttakanda upplýsinganna eða gagnanna skylt að stuðla að því að látið verði af hinni ólögmætu eða ámælisverðu háttsemi eða brugðist á annan hátt við henni. Hann skal greina starfsmanninum frá því hvort upplýsingarnar hafi orðið honum tilefni til athafna og þá hverra. Miðlun samkvæmt þessari grein getur einnig verið til lögregluyfirvalda eða annarra opinberra eftirlitsaðila sem við eiga, t.d. umboðsmanns Alþingis, ríkisendurskoðanda og Vinnueftirlits ríkisins.

□ Móttakandi upplýsinga eða gagna samkvæmt þessari grein 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.

■ **3. gr.** *Ytri uppljóstrun.*

□ Starfsmanni sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum skv. 2. gr., án þess að það hafi leitt til fullnægjandi viðbragða, 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.

□ Slík miðlun telst einnig heimil í algjörum undantekningartilvikum þegar miðlun skv. 2. gr. 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:

1. öryggi ríkisins eða hagsmuni ríkisins á sviði varnarmála,
2. efnahagslega mikilvæga hagsmuni ríkisins,
3. heilsu manna,
4. umhverfið.

□ Móttakandi upplýsinga eða gagna skv. 1. og 2. mgr. skal gæta leyndar um persónuupplýsingar sem honum berast um þann sem miðlar upplýsingum eða gögnum nema viðkomandi veiti afdráttarlaust samþykki sitt.

■ **4. gr.** *Vernd uppljóstrara.*

□ Miðlun upplýsinga eða gagna að fullnægðum skilyrðum 2. eða 3. gr. telst ekki brot á þagnar- eða trúnaðarskyldu sem starfsmaðurinn er bundinn af samkvæmt lögum eða með öðrum hætti. Slík miðlun leggur hvorki refsi- né skaðabótaábyrgð á viðkomandi og getur ekki leitt til stjórnsýsluviðurlaga eða íþyngjandi úrræða að starfsmannarétti.

□ Óheimilt er að láta starfsmann sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum að uppfylltum skilyrðum 2. eða 3. gr. sæta óréttlátri meðferð. 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. Séu leiddar líkur að slíku skal gagnaðili sýna fram á að ákvörðun sé reist á öðrum forsendum en þeim að upplýsingum eða gögnum hafi verið miðlað. Takist sú sönnun ekki skal gagnaðili greiða viðkomandi bætur fyrir það tjón sem leitt hefur af hinni óréttlátu meðferð, bæði fjártjón og miska.

□ Komi til ágreinings fyrir dómi um stöðu starfsmanns með tilliti til 1. eða 2. mgr. 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. gr.** *Reglur um verklag á vinnustöðum.*

□ Í fyrirtækjum eða á öðrum vinnustöðum þar sem eru 50 starfsmenn eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli skal atvinnurekandi í samráði við starfsmenn setja reglur um verklag við uppljóstrun starfsmanna um lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi. Reglurnar skulu vera skriflegar og þar skal kveðið á um móttöku, meðhöndlun og afgreiðslu tilkynninga um hugsanleg lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitandans. Reglurnar skulu vera aðgengilegar öllum starfsmönnum og mega á engan hátt takmarka rétt þeirra samkvæmt lögum þessum.

□ Ráðherra sem fer með starfsmannamál ríkisins setur reglur[1)] skv. 1. mgr. fyrir opinberar stofnanir og lögaðila í opinberri eigu. Sveitarstjórnir skulu setja reglur um þá vinnustaði sem undir viðkomandi sveitarfélag heyra. Vinnueftirlit ríkisins skal birta fyrirmynd að reglum fyrir aðra vinnustaði á vef sínum.

□ Vinnueftirlit ríkisins hefur eftirlit með því að atvinnurekendur setji sér reglur samkvæmt þessari grein. Um eftirlitsheimildir og þagnarskyldu starfsmanna Vinnueftirlits ríkisins fer eftir því sem við á skv. 82. og 83. gr. laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, nr. 46/1980. Vinnueftirlit ríkisins getur veitt atvinnurekendum fyrirmæli um að setja sér reglur samkvæmt þessari grein í samræmi við lög þessi. Ef ekki er farið að fyrirmælunum getur stofnunin lagt dagsektir á þann sem vanrækir að gera slíkt. Um fjárhæð dagsekta og málsmeðferð skal fara skv. 87. gr. laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, nr. 46/1980. Hægt er að kæra fyrirmæli Vinnueftirlits ríkisins á grundvelli þessarar málsgreinar til ráðherra sem fer með málefni Vinnueftirlits ríkisins í samræmi við VII. kafla stjórnsýslulaga.

[1] *Rgl. 1230/2022.*

■ **6. gr.** *Gildistaka.*

□ Lög þessi öðlast gildi 1. janúar 2021 nema a-liður 2. tölul. 7. gr. sem öðlast þegar gildi.

■ **7. gr.** *Breyting á öðrum lögum.* . . .