

## 1. Almenn

Orkuveita Reykjavíkur og dótturfélög (hér eftir OR samstæðan) vill tryggja starfsfólki sínu gott starfsumhverfi þar sem farið er að lögum og reglum. Lögbrot og ámælisverð háttsemi sem teflir almannahagsmunum í tvísýnu líðast ekki, eru með öllu óheimil og verða ekki látin viðgangast. Komi upp mál af framangreindum toga mun OR samstæðan grípa til aðgerða í samræmi við reglur þessar.

Með reglum þessum er það tryggt að starfsfólki samstæðu OR er heimilað að greina frá upplýsingum eða miðla gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi til aðila innan samstæðunnar sem getur stuðlað að því að látið verði af eða brugðist við háttseminni. Þá opna reglurnar jafnframt á að starfsfólk getur leitað til lögreglu yfirvalda eða annarra opinberra eftirlitsaðila sem við eiga, t.d. umboðsmanns Alþingis, ríkis- endurskoðanda og Vinnueftirlitsins.

Í reglum þessum er gerð grein fyrir meðferð tilkynninga um framangreinda háttsemi og gildir hún fyrir öll félög samstæðu OR. Ef þú telur þig hafa orðið vitni að lögbroti eða ámælisverðri háttsemi hvetjum við þig til að láta vita þannig að hægt sé að bregðast við.

## 2. Ábyrgð

Í samstæðu OR fer mannauðsstýra OR með daglegan rekstur mannauðsmála samstæðunnar. Framkvæmdastjórar innan samstæðunnar hafa á grundvelli þjónustusamninga veitt mannauðsstýru umboð til að fara með þau verkefni sem undir þau heyra, m.a. til að sinna afgreiðslu mála og fara með ákvörðunarvald á grundvelli reglna þessara.

## 3. Skilgreiningar

### 3.1. Innri uppljóstrun

Starfsmaður greinir frá upplýsingum eða miðli gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi samstæðu OR til næsta yfirmanns og eða framkvæmdastýru mannauðs og menningar eða til opinbers eftirlitsaðila.

### 3.2. Ytri uppljóstrun

Starfsmaður greini frá upplýsingum eða miðli gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi samstæðu OR til aðila utan fyrirtækisins, t.d. fjölmiðla. Ytri uppljóstrun er að jafnaði ekki heimil nema innri uppljóstrun hafi fyrst verið reynd til þrautar.

### 3.3. Í góðri trú

Starfsmaður hefur góða ástæðu til að telja að 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.

### 3.4. Ámælisverð háttsemi

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.

### 3.5. Starfsmaður

Starfsmaður í skilningi reglna þessara er sá sem hefur aðgang að upplýsingum eða gögnum um starfsemi samstæðu OR vegna hlutverks síns í hennar þágu. Viðkomandi getur verið ráðinn, settur, skipaður, sjálfstætt starfandi verktaki, stjórnarmaður, starfsnemi, tímabundinn starfsmaður og sjálfboðaliði. Starfsmaður nýtur verndar samkvæmt ákvæðum laga nr. 40/2020, um vernd uppljóstrara, eftir að hlutverki hans lýkur.

## 4. Viðbrögð / Úrræði

### 4.1. Innri uppljóstrun

Starfsfólk sem hefur orðið vitni að lögbroti í starfsemi eða annarri ámælisverðri háttsemi sem stefnir almanna-hagsmunum í tvísýnu getur miðlað upplýsingum um það til næsta yfirmanns síns eða til framkvæmdastýru mannauðs og menningar samstæðunnar. Móttakanda upplýsinganna eða gagnanna er skylt að stuðla að því að látið verði af hinni ólögsmætu eða ámælisverðu háttsemi eða brugðist á annan hátt við henni. Tilkynningar eru afgreiddar í samræmi við kafla fimm og innan sjö daga skal móttakandi upplýsinganna greina starfsmanninum frá því hvort upplýsingarnar hafi orðið honum tilefni til athafna og þá hverra. Sé fyrirséð að afgreiðsla máls taki lengri tíma skal starfsmaður upplýstur um ástæður tafa og áætlaðan afgreiðslutíma.

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.

### 4.2. Ytri uppljóstrun

Starfsmanni sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum án þess að það hafi leitt til fullnægjandi viðbragða innan samstæðu OR, 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:

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

### 4.3. Vernd uppljóstrara

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 ráðningarsamningi, lögum eða með öðrum hætti. Slík miðlun leggur hvorki refsí- né skaðabótaábyrgð á viðkomandi og getur ekki leitt til stjórnisýslu- viðurlaga 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.

### 4.4. Fræðslu- og upplýsingagjöf

Við upphaf starfa í samstæðu OR fær starfsfólk fræðslu um reglur þessar, í samræmi við þjálfunaráætlun viðkomandi.

## 5. Vinnsla máls

### 5.1. Rannsókn

Móttakandi tilkynningar skv. reglum þessum og upplýsa mannauðsstýru. Utanaðkomandi ráðgjafi kann að vera kallaður til kalli aðstæður á slíkt til að aðstoða við upplýsingaöflun. Rætt skal við tilkynnanda og farið yfir lýsingu viðkomandi á þeim atvikum sem tilkynnt eru. Kannað skal hvort og þá hverjir hafi orðið vitni að tilgreindum atvikum

og skal rætt við þau til að fá nánari upplýsingar um atvik. Allir hlutaðeigandi skulu upplýstir um tilkynninguna nema slík upplýsingagjöf stefni mögulegum rannsóknarhagsmunum í tvísýnu. Sé gerandi upplýstur um það ferli sem farið er í gang skal rætt við hann og viðkomandi gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri. Persónuverndarsjónarmiða skal gætt í samræmi við kafla 4.1.

Meðan athugun fer fram skal ábyrgðaraðili OR grípa til ráðstafana sem tryggja að sá starfsmaður sem tilkynnir um meint brot eða ámælisverða háttsemi og ætlaður gerandi þurfi ekki að hafa samskipti er varðar starfsemina. Eftir atvikum getur þótt rétt að veita aðila eða aðilum leyfi frá störfum tímabundið vegna málsins. Varði málsatvik aðila sem ekki er starfsmaður OR skal tryggt að starfsmaður þurfi ekki að vera í samskiptum við aðilann vegna starfsins á meðan málið er í rannsókn og ferli.

Hlutaðeigandi starfsfólki er haldið upplýstu meðan á rannsókn stendur.

### 5.2. Mat

Við lok rannsóknar verður málið metið m.t.t. þess hvað liggur fyrir að rannsókn lokinni. Mat fer fram á því hvort aðfengin gögn og upplýsingar séu talin hafa leitt í ljós að hegðun teljist brot á lögum og eða reglum eða önnur ámælisverð háttsemi samkvæmt reglum þessum.

### 5.3. Aðgerðir þegar staðreynt er að um brot á lögum eða reglum er að ræða eða aðra ámælisverða háttsemi

Leiði mat á aðstæðum til þess að unnt sé að slá því föstu að um brot á lögum eða reglum er að ræða eða aðra ámælisverða háttsemi samkvæmt reglum þessum verður gripið til eftirfarandi aðgerða:

- Fengin aðstoð utanaðkomandi ráðgjafa til að meta aðgerðir.
- Mat fer fram á viðeigandi viðbrögðum til að stöðva eða koma í veg fyrir frekari hegðun af því tagi sem um ræðir og jafnframt hvaða afleiðingar hegðunin hefur fyrir geranda í starfi.
- Geranda getur verið veitt áminning eða honum sagt upp störfum eftir mati á alvarleika málsins.
- Ákvörðun um hvernig er tekið á máli ef gerandi verður áfram á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir frekara brot. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur hegðun sinni getur það leitt til uppsagnar.
- Eftirfylgni.

Eftirfylgni felst í stuðningi við tilkynnanda, fylgst er með samskiptum á vinnustaðnum í kjölfar afgreiðslu máls og gengi. Mat á árangri aðgerða er tímasett og sem hluti þess mats er endurmat á aðgerðum þar sem metið er hvort þörf er á frekari aðgerðum, s.s. breytingum á vinnustað, viðbrögðum, vinnuskipulagi eða öðru.

### 5.4. Aðgerðir þegar mál tengist utanaðkomandi aðila

Varði málsatvik utanaðkomandi aðila og samskiptin eiga sér stað í tengslum við starfsemi OR samstæðu verða málsatvik rannsókuð eftir atvikum í samræmi við kafla 5.1.

Að athugun lokinni mun verða gripið til aðgerða til að varna að slíkt komi fyrir aftur. Í þessu felst að gripið verður til ráðstafana og aðgerða sem eru til þess fallnar að tryggja hagsmuni samstæðu OR og starfsfólk hennar.

### 5.5. Skráning og meðferð upplýsinga

Við meðferð máls ber að skrá allt niður sem tengist meðferð þess að teknu tilliti til laga um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga og persónuverndarstefnu OR samstæðunnar. Gögn eru vistuð á lokuðu skjalasvæði Mannauðs og fyllsta trúnaðar er gætt um allt sem varðar málið og úrvinnslu þess.

Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð atvinnurekanda í samræmi við lög um persónuvernd og ákvæði laga nr. 40/2020 um vernd uppljóstrara. Hlutaðeigandi starfsfólki er veittur aðgangur að gögnum í samræmi við ákvæði laga.

### 5.6. Málalok

Þegar afgreiðslu máls er lokið er hlutaðeigandi starfsfólk upplýst með skriflegum hætti.

## 6. Tilvísanir

Reglur þessar eru settar á grundvelli laga nr. 40/220 um vernd uppljóstrara. Við mótun þeirra var höfð hliðsjón af fyrirmynd Vinnueftirlitsins að reglum um verklag við uppljóstrun. Nánari upplýsingar um uppljóstrun starfsfólks á grundvelli laganna er að finna á [heimasíðu Vinnueftirlitsins](#).

\*Reglur þessar eru unnar í samráði við STOR f.h. starfsfólks samstæðu Orkuveitu Reykjavíkur og gilda þær frá 1. janúar 2021.