

Reglur um vernd uppljóstrara

Markmið og gildissvið

Reglur um verklag við uppljóstrun starfsfólks um lögbrot eða aðra ámælisverða háttsemi sem snýr að starfsemi Sjóvá-
Almennar tryggingar hf. og Sjóvá-Almennar líftryggingar hf.

Reglur þessar eru settar með vísan til laga nr. 40/2020 um vernd uppljóstrara. Markmið þeirra er að skapa öruggan vettvang fyrir starfsmenn Sjóvá til að koma á framfæri tilkynningum sem leitt geta til þess að upplýst verði um brot eða ámælisverða háttsemi sem valdið getur viðskiptavinum, félaginu og samfélaginu tjóni. Á þann hátt drögum við jafnframt úr líkum á slíkri háttsemi og tryggjum vernd fyrir þann er miðlar upplýsingum eða tilkynnir um slíka háttsemi.

Skilgreiningar

Eftirfarandi skilgreiningar eiga við í reglum þessum:

Starfsmaður í skilningi reglna þessara er sá 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.

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 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.

Með misferli er átt við hegðun eða aðgerðir sem brjóta gegn lögum, reglum, stefnum eða siðareglum félagsins. Misferli getur haft í för með sér fjárhagslegt tjón, skaða á orðstír eða skert öryggi bæði innra sem ytra.

Með innri uppljóstrun er átt við að starfsmaður greinir frá upplýsingum eða miðli gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitanda síns til aðila innan fyrirtækisins eða til opinbers eftirlitsaðila.

Með ytri uppljóstrun er átt við að starfsmaður greini frá upplýsingum eða miðli gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi vinnuveitanda síns til aðila utan fyrirtækisins, til dæmis fjölmiðla. Ytri uppljóstrun er að jafnaði ekki heimil nema innri uppljóstrun hafi fyrst verið reynd til þrautar.

Meðhöndlun máls

Starfsmönnum Sjóvá er heimilt að greina frá upplýsingum eða miðla gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi félagsins til aðila innan þess sem tilgreindur er í reglum þessum og stuðlað getur að því að látið verði af eða brugðist við hinni ólögætu eða ámælisverðu háttsemi eða til lögregluyfirvalda eða annarra eftirlitsaðila sem við eiga, t.d. Seðlabanka Íslands, Skattinum og Vinnueftirlitsins.

Miðlun tilkynninga fer í gegnum örugga tilkynningargátt Sjóvá þar sem þeim er miðlað undir nafni eða nafnlaust.

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. Aðeins misferlisteymi Sjóvá skipað regluverði og gæðastjóra hefur aðgengi að þeim upplýsingum sem berast í gegnum tilkynningagáttina.

Móttakandi upplýsinganna skal greina starfsmanninum frá því hvort upplýsingarnar hafi orðið honum 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. Starfsmanni sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum án þess að það hafi leitt til fullnægjandi viðbragða innan fyrirtækisins, 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 algerum undantekningartilfellum 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.

Fyrir því eru skilyrði um 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

Móttakandi tilkynninga skal staðfesta móttöku tilkynningarinnar innan 7 virkra daga, niðurstaða málsmeðferðar skal að jafnaði liggja fyrir innan 30 daga frá staðfestingu móttöku tilkynningarinnar.

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 tilkynning leggur hvorki refsí- né skaðabótaábyrgð á viðkomandi og getur ekki leitt til stjórnsluviðurlaga eða íþyngjandi úrræða að starfsmannarétti.

Óheimilt er að láta starfsmann sem miðlað hefur upplýsingum eða gögnum samkvæmt ákvæðum laga um vernd uppljóstrara 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 tilkynnt hefur og miðlað 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 tilkynning og miðlun upplýsinga hafi verið óheimil eða ef 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.