

Visselblåsarpolicy – Västanfors Västervåla församling

Inledning

Denna policy ska vara till hjälp för den som har anledning att rapportera information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att det kommer fram, att känna sig trygg att göra så utan att hindras, riskera repressalier eller hållas ansvarig för att exempelvis ha åsidosatt tystnadsplikten.

Riktlinjer

Policyn grundar sig på lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen). Någon inskränkning eller utvidgning av lagens skydd avses inte i policyn till exempel avseende yttrandefrihet och meddelarfrihet enligt grundlagarna och kravet på saklig grund enligt lagen om anställningsskydd. Även i kollektivavtalet för Svenska kyrkan finns bestämmelser om arbetstagares yttrande-, tryck- och meddelarfrihet. Sådant skydd gäller parallellt med visserblåsarlagen.

Arbetstagare och personer som i ett arbetsrelaterat sammanhang har kunnat få information om missförhållanden i sitt nuvarande eller tidigare arbete (i privat eller offentlig verksamhet) kan rapportera om missförhållanden. Lagen gäller alltså inte vid rapportering utanför ett arbetsrelaterat sammanhang, exempelvis vid rapportering av information som någon har fått del av i egenskap av församlingsmedlem eller konfident.

Visselblåsning

Med visserblåsning menas att någon arbetstagare rapporterar information om missförhållanden inom vår verksamhet där det finns ett allmänintresse av att det kommer fram.

Visselblåsningen kan också avse missförhållanden i annan verksamhet som arbetstagaren genom sitt arbete hos oss fått kännedom om, såsom allvarliga missförhållanden hos en annan församling/pastorat eller en leverantör och där det finns ett allmänintresse att det synliggörs.

Ingen falsk information eller ogrundade rykten

En förutsättning för att vara skyddad mot arbetsrättsliga åtgärder med mera är att den som rapporterar vid tidpunkten för rapporteringen av missförhållandena hade skälig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann. Faktiska bevis krävs dock inte.

En arbetstagare som medvetet rapporterar eller offentliggör falsk information har alltså inte rätt till något skydd. Skydd gäller inte heller om medarbetaren rapporterar ogrundade rykten eller hörsägen.

Får inte begå brott

Om en arbetstagare genom inhämtandet av information gör sig skyldig till brott finns ingen ansvarsfrihet även om det råder missförhållanden. Brott som typiskt sett kan begås vid inhämtande är stöld, olaga intrång, dataintrång, spioneri eller obehörig befattningsmed hemlig uppgift.

Samråd med facklig organisation

Vi ser positivt på att arbetstagare vänder sig till sin arbetstagarorganisation för samråd i fråga om rapportering. Det kan vara med den lokala eller den centrala arbetstagarorganisationen

med någon som är formellt behörig att företräda organisationen eller med exempelvis en facklig förtroendemän.

När skyddas arbetstagare som rapporterar om missförhållanden?

Följande förutsättningar krävs för skydd vid rapportering:

1. Det ska vara fråga om rapportering av information om missförhållanden.
2. Det finns ett allmänintresse av att situationen synliggörs. För att det ska anses finnas ett allmänintresse krävs att missförhållandena angår allmänheten. Rapportering av sådant som endast rör arbetstagarens egna arbets- eller anställningsförhållanden anses normalt sett inte utgöra sådana missförhållanden och skyddas därmed heller inte av visselblåsarlagen eller denna policy.

Allmänheten ska ha ett legitimt intresse av att missförhållandena kommer fram. Allmän nyfikenhet är inte ett sådant intresse. Däremot finns som regel ett legitimt intresse av att missförhållanden som påverkar allmänheten negativt kommer fram och därmed kan avhjälpas. Allmänheten kan också ha ett legitimt intresse av att bli upplyst om missförhållandena för att kunna vidta åtgärder för att skydda sig. Ju mer frekventa och systematiska missförhållandena är, desto större är samhällsintresset av att missförhållandena avhjälpas eller avbryts.

En utgångspunkt är att det normalt sett inte finns ett allmänintresse av att missförhållanden kommer fram utan att förhållandena är allvarliga.

3. Rapportering ska ske internt inom organisationen enligt nedan eller till en myndighet via dess externa rapporteringskanaler. Det finns inget krav på att en extern rapporteringen ska ha föregåtts av intern rapportering.

Skydd gäller också om arbetstagaren rapporterar externt till en myndighet på annat sätt än via dess externa rapporteringskanaler om någon av följande tre förutsättningar är uppfyllda:

I. Arbetstagaren har först rapporterat internt utan att

- mottagaren har vidtagit skäligen uppföljningsåtgärder med anledning av rapporteringen, eller
- mottagaren i skälig utsträckning har lämnat återkoppling om uppföljningen.

II. Arbetstagaren har anledning att anta att missförhållandet utgör en överhängande eller uppenbar fara för liv, hälsa, säkerhet eller risk för omfattande skada i miljön eller av annat skäl har befogad anledning att rapportera till myndigheten.

III. Arbetstagaren har anledning att anta att en intern rapportering skulle innebära en risk för repressalier eller leda till att missförhållandet sannolikt inte skulle avhjälpas på ett effektivt sätt.

Hur ska en arbetstagare rapportera internt?

För att underlätta för den som avser att rapportera information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram, har församlingen valt att via KPMG erbjuda en särskild rapporteringskanal som nås via församlingens hemsida www.svenskakyrkan.se/vastanfors