
Kyrkomötet
Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande 2021:4

Visselblåsarsystem

Sammanfattning

I betänkandet behandlas motion 2021:36 i vilken föreslås att kyrkomötet ska uppdra till kyrkostyrelsen att se till att det kommande visselblåsarsystemet också ska innefatta en möjlighet att anmäla när social utfrysning sker på grund av politisk uppfattning eller fromhetsinriktning.

Utskottet menar att det inte vore ändamålsenligt att för kyrkan utvidga omfattningen av vilka missförhållanden som kan rapporteras i ett kommande visselblåsarsystem. Social utfrysning på arbetsplatsen och andra arbetsmiljöproblem bör enligt utskottet hanteras i den ordning som redan finns på svensk arbetsmarknad och som regleras i främst arbetsmiljölagen. Mot den bakgrunden föreslår utskottet att motionen avslås.

Till betänkandet finns en reservation.

Utskottets förslag till kyrkomötesbeslut

Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2021:36.

Motionens förslag

Motion 2021:36 av Fredrik Ottesen m.fl., Visselblåsarsystem

Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att se till att det kommande visselblåsarsystemet också ska innefatta en möjlighet att anmäla när social utfrysning sker på grund av politisk uppfattning eller fromhetsinriktning.

Bakgrund

Kränkande särbehandling, social utfrysning och trakasserier

Kränkande särbehandling definieras som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. I detta ingår även olika former av diskriminering, utfrysning och trakasserier. Kränkande särbehandling kan även ske via mejl, sms och sociala medier.

De enskilda kyrkliga arbetsgivarna ansvarar för att de kyrkliga arbetsplatserna uppfyller arbetsmiljölagens (1977:1160) krav på en god arbetsmiljö, såväl fysiskt som psykosocialt.

Att motverka kränkande särbehandling ställer krav på en medveten och genomtänkt hantering av arbetsmiljöfrågor. Regler och krav på arbetsmiljön i organisatorisk och socialt hänseende har tagits fram av Arbetsmiljöverket genom föreskrifterna (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö. Föreskrifterna förtydligar vad

arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbete som alla arbetsgivare ska bedriva. Av 13 § i föreskrifterna framgår att arbetsgivaren dels ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten, dels ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Av 14 § framgår att arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras, till exempel hur och var den som är utsatt snabbt kan få hjälp. Dessa rutiner ska göras kända för medarbetarna.

I de allmänna råden till 14 § sägs att en arbetstagare som av något skäl inte kan vända sig till sin närmaste chef ska kunna vända sig till en högre chef. Arbetstagaren kan också vända sig till ett skyddsombud. Vidare framhålls att arbetsgivaren kan ge företagshälsovård eller annan sakkunnig uppdraget att ge stöd och hjälp.

Genomförande av visseblåsardirektivet

Den 29 september i år beslutade riksdagen att anta lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visseblåsarlagen). Genom visseblåsarlagen genomförs Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten, det så kallade visseblåsardirektivet.

Lagen innehåller bestämmelser om skydd för personer som i ett arbetsrelaterat sammanhang har fått del av eller inhämtat information om missförhållanden och rapporterar denna information internt eller externt eller offentliggör informationen. Lagen gäller generellt inom all privat och offentlig verksamhet och innehåller bland annat bestämmelser om förbud för verksamhetsutövare, till exempel en församling, ett pastorat eller ett stift, att vidta hindrande åtgärder och repressalier gentemot en rapporterende person (till exempel en arbetstagare).

Kopplat till detta innehåller lagen bestämmelser om skyldighet för verksamhetsutövare som har 50 eller fler arbetstagare att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning samt att utse personer eller enheter som är behöriga att på verksamhetsutövarens vägnar hantera rapportering. De sålunda utsedda personerna eller enheterna ska ta emot en rapport och ha kontakt med den rapporterende personen, följa upp det som rapporteras och lämna återkoppling om uppföljningen till den rapporterende personen.

Lagen träder i kraft den 17 december 2021. För verksamhetsutövare med 250 eller fler anställda, till exempel den nationella nivån, ska interna visseblåsarsystem ha inrättats senast den 17 juli 2022. För verksamhetsutövare som har 50 till 249 arbetstagare ska interna visseblåsarsystem ha inrättats senast den 17 december 2023.

I propositionen anges att den nya lagen ska gälla vid ”rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram” samt rapportering i ett arbetsrelaterat sammanhang av information om missförhållanden som utgörs av ett handlande eller en underlåtenhet som antingen strider mot en av flera utpekade unionsrättsakter, strider mot lag eller andra föreskrifter som genomför eller kompletterar en sådan unionsrättsakt eller motverkar målet eller syftet med bestämmelserna i en sådan unionsrättsakt.

Regeringen anför också i propositionen att skyddet som regel inte bör omfatta rapporter om personliga missförhållanden som uteslutande påverkar den rapporterende personen. Man anför vidare:

Konflikter och tvister av det nu nämnda slaget hanteras bäst genom de konfliktlösningsmekanismer som sedan länge finns på arbetsmarknaden. Dessa mekanismer omfattar förhandlingsordningar i kollektivavtal och

de förfaranden som finns i arbetsrättslig lagstiftning för att lösa arbets-
tvister. Det finns även en ordning för att hantera och ta hand om eventu-
ella missförhållanden av arbetsmiljökaraktär.

Det framgår uttryckligen av lagen att den inte inskränker det skydd som gäller enligt annan lag, förordning eller på annan grund, till exempel arbetsmiljölagen, diskrimine-
ringslagen eller lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd
för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Det finns ingenting i lagen som hindrar en arbetsgivare eller en organisation från att
införa kanaler för rapportering av saker som inte omfattas av lagen. Det förbud för verk-
sammhetsutövare att vidta hindrande åtgärder och repressalier gentemot en rapportering
person som lagen föreskriver blir dock inte tillämplig på en sådan rapportering. Det kan
också noteras att lagens utformning innebär att endast de större arbetsgivarna inom
Svenska kyrkan (med fler än 50 anställda) kommer att träffas av kraven på särskilda
rapporteringskanaler. Den genomsnittliga församlingen/pastoratet har mindre än 40
anställda och kommer således inte att träffas av dessa krav.

Utskottets överväganden

Utskottets förslag: Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2021:36.

Som framgått ovan kommer lagen om skydd för personer som rapporterar om missför-
hållanden endast att vara tillämplig på missförhållanden som är av allmänt intresse
eller strider mot eller motverkar syftet med en EU-rättsakt eller lagar och föreskrifter
som genomför eller kompletterar en sådan rättsakt. Det innebär att det skydd lagen
ger till en rapportering person inte gäller för rapportering av andra typer av missför-
hållanden. Skulle Svenska kyrkan på egen hand införa en möjlighet att rapportera
också andra typer av missförhållanden skulle det inte innebära att även lagens skydd,
till exempel mot repressalier från arbetsgivaren, skulle bli tillämpliga på sådan rappor-
tering. Enligt utskottets mening är det därför inte ändamålsenligt för Svenska kyrkan
att på det sättet utvidga omfattningen av vilka missförhållanden som kan rapporteras
i ett kommande visselblåsarsystem.

Arbetsmiljöproblem ska alltid tas på största allvar och social utfrysning kan aldrig
accepteras på en arbetsplats. Utskottet menar emellertid att den typen av missför-
hållanden bör hanteras i den ordning som redan finns på svensk arbetsmarknad och
som regleras i främst arbetsmiljölagen. Mot den bakgrunden föreslår utskottet att
kyrkomötet ska avslå motionen.

Digitalt sammanträde den 6 oktober 2021

På tillsyns- och uppdragsutskottets vägnar

Maria Johansson-Berg, ordförande

Fredrik Nilsson, sekreterare

Beslutande: Maria Johansson-Berg, ordförande, Margareta Nisser-Larsson, Roine
Olsson, Anna Forssell, Jenny Thor, Hans-Olof Andrén, Emma Hedlundh, Mattias
Rosenquist, Lisbeth Göranson, Anna-Lena Carlsson, Jonas Chongera, Helena
Nordvall, Hanna Unger, Linda Sjöo och Torbjörn Arvidsson.

TU 2021:4

Övriga närvarande vid beslutstillfället: Birgitta Eliasson, Sebastian Ekeröth Clausson, Linda Isberg, Sten Janson, Stig Eriksson, Hans Weichbrodt, Lars Arvidsson och Jan Björkman.

Biskoparna Johan Tyrberg och Susanne Rappmann har deltagit i utskottets överläggningar.

Reservation

Jag reserverar sig mot beslutet till förmån för motion 2021:36.

Jonas Chongera