

Befogenhetsprövning vid omställning

Fördjupningsmaterial till *Rätt bemanning för verksamhetens behov – processkarta för omställning i Svenska kyrkan*

Uppdaterad december 2022

Artikelnummer: 2032

I Svenska kyrkan samverkar en folkvald demokratisk organisation med prästerlig ämbetsförvaltning. Det finns ett ansvarstagande inom den demokratiska organisationen såväl som ämbetsbärarnas särskilda ansvar för förkunnelse och sakramentsförvaltning. Samtidigt finns också ett gemensamt ansvarstagande för kyrkans verksamhet.

Från att i avgörande arbetsrättsliga frågor ha varit underställda stift, biskop och domkapitel överfördes, vid relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan år 2000, arbetsgivaransvaret för de lokalt anställda prästerna fullt ut till församlingar och pastorat. För att även fortsättningsvis bevara de ansvarsområden som den demokratiska organisationen och kyrkans ämbete av tradition har haft var det nödvändigt att på nytt definiera olikheterna i ansvarsområden rättsligt och organisatoriskt.

Särskilda regler infördes därför i kyrkoordningen för att inskränka församlingars och pastorats självbestämmande och säkerställa ämbetslinjen (kyrkans vinningstjänst) i Svenska kyrkan. Ett led i denna utveckling utgjorde införandet av institutet befogenhetsprövning genom vilket domkapitlet i sin tillsyn kan förhindra att församlingar och pastorat vidtar ingripande arbetsrättsliga åtgärder i frågor för vilka prästerna – och även diakoner – ska svara inför stiftet och dess biskop.

2. Befogenhetsprövning

Det ska göras en befogenhetsprövning när en församling, ett pastorat eller nationell nivå avser att besluta om uppsägning, avskedande, omplacering och disciplinär åtgärd beträffande någon anställd som präst eller diakon, 31 kap 14 § och 32 kap 14 § kyrkoordningen.

Domkapitlet har att pröva arbetsgivarens befogenhet att vidta nu aktuella åtgärder, i relation till biskopens och domkapitlets befogenhet att utöva tillsyn över präster och diakoner. Befogenhetsprövningen har alltså till uppgift att dra upp gränsen mellan arbetsgivarens och domkapitlets befogenheter i fråga om ingripande mot en präst eller diakon.

Befogenhetsprövningen innebär bland annat att prästerna inte blir beroende av den lokala arbetsgivaren när man utövar sina uppgifter inom vigningstjänsten. Motivet för att införa befogenhetsprövning är att värna prästens självständighet, predikstolens frihet, i förhållande till arbetsgivaren i utövandet av vigningstjänsten och att slå vakt om att det är biskop och domkapitel som svarar för tillsynen i detta hänseende. Det är fråga om att värna det som brukat kallas den *dubbla ansvarslinjen* eller – som det framför allt betonas i dag – *gemensamt uppdrag delat ansvar*. Eftersom också diakoner vad gäller utövandet av uppdraget inom vigningstjänsten idag står under biskopens och domkapitlets tillsyn krävs motsvarande bestämmelser som avseende präster. Eventuella reaktioner mot präster och diakoner vid brister i fullgörandet av uppgifter knutna till utövandet av kyrkans vigningstjänst ska vidtas av biskop eller domkapitel såsom tillsynsorgan.

Genom befogenhetsprövningen sker däremot inte någon prövning av om en åtgärd som en arbetsgivare avser att vidta är adekvat eller riktig utifrån gällande arbetsrättsliga föreskrifter och avtal. Den frågan får prövas enligt arbetsrättens regler på samma sätt för den som har ett uppdrag inom kyrkans vigningstjänst som för andra anställda.

Kyrkoordningen innehåller inte några särskilda handläggningsregler för ärenden om befogenhetsprövning. Överklagandenämnden har dock funnit att det framstår som naturligt att ett domkapitel på motsvarande sätt som vid obehörighetsärenden beaktar de handläggningsregler i 58 kap kyrkoordningen som

gäller för överklaganden också vid handläggning av befogenhetsprövningar.

Det är domkapitlets uppgift att göra en saklig prövning av om innehållet i de skäl som åberopas för den tilltänkta åtgärden rör vigningstjänsten. Domkapitlet är heller inte vid befogenhetsprövning bundet av den rubricering som angetts av arbetsgivaren.

Ett och samma förhållande kan vara grund för ingripande från såväl biskopens och domkapitlets sida, utifrån deras tillsynsuppgift, som från arbetsgivarens sida utifrån anställningsavtalet. De tidsgränser som gäller för olika arbetsrättsligt reglerade åtgärder måste naturligtvis kunna hållas. De tidsgränser som enligt lag och avtal finns för arbetsgivaren att vidta åtgärder som omfattas av befogenhetsprövningen gör det nödvändigt med en skyndsam handläggning i alla instanser när ärenden avseende befogenhetsprövning ska avgöras.

Ett domkapitels beslut i ärende om befogenhetsprövning saknar rättsverkan innan tiden för överklagande av beslutet gått till ända. Ett överklagande av ett beslut avseende befogenhetsprövning innebär således att ikraftträdandet och därmed också verkställigheten skjuts på framtiden.

Om arbetsgivaren redan vidtagit en åtgärd som borde ha blivit föremål för befogenhetsprövning kan domkapitlet inte i efterhand pröva saken. Vid sådana förhållanden kan den präst eller diakon som varit föremål för åtgärden, och som tillhör församlingen eller pastoratet, begära beslutsprövning av arbetsgivarens beslut enligt reglerna i 57 kap kyrkoordningen. Beslut av församling och pastorat prövas också på begäran av kyrkoherden även om han eller hon inte tillhör församlingen eller pastoratet. Framställningen ska då ha inkommit till domkapitlet inom tre veckor från den dag då det tillkännagavs på församlingens eller pastoratets anslagstavla. Om ett beslut har fattats av arbetsgivaren utan att det på föreskrivet sätt anslagits torde det medföra att klagotiden fortsätter att löpa eftersom det då inte finns någon utgångspunkt för att beräkna klagotidens början.

3. Förfarandet

Begäran om befogenhetsprövning upprättas skriftligt och undertecknas av behörig företrädare eller ombud för arbetsgivaren. Skrivelsen ges in till domkapitlet i aktuellt stift och ska innehålla uppgift om parterna – vilken arbetsgivare begäran avser, eventuell behörighetshandling, och den präst eller diakon som aktuell åtgärd riktas mot.

Framställningen ska även innehålla ett yrkande, d v s vad arbetsgivaren vill uppnå med sin begäran. I ett ärende om befogenhetsprövning kan yrkandet rimligen endast vara, att domkapitlet förklarar att arbetsgivarens åtgärd inte strider mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel vad gäller lära, utövande av vinningstjänsten och efterlevnad av vinningslöftena.

Arbetsgivaren ska också redovisa grunderna för den avsedda åtgärden och de faktiska omständigheterna hänförliga till respektive grund som åberopas. Grunderna är förklaringen till varför arbetsgivaren begär befogenhetsprövning, det är en beskrivning av det händelseförlopp som ligger bakom yrkandet.

Det är således inte tillräckligt för arbetsgivaren att ange att en uppsägning föranleds av arbetsbrist och inte motiveras av omständigheter som är att hänföra till biskopens och domkapitlets befogenhet att utöva tillsyn. Arbetsgivaren måste precisera på vilket sätt arbetsbristen uppkommit och hur den kommit att omfatta prästen eller diakonen.

Förfarandet i domkapitlet är som huvudregel skriftligt. Uppgifter får dock lämnas och inhämtas muntligt, om det kan antas vara till fördel för utredningen. Syftet med ett muntligt inslag är att parterna ska ges tillfälle att lämna sin syn på saken och utgör ett komplement till det skriftliga material som föreligger i ärendet.

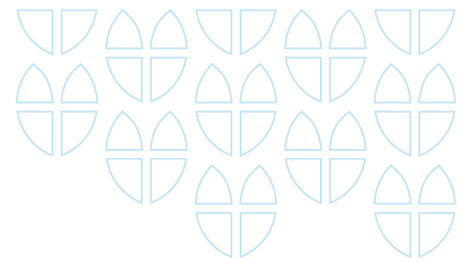
Det är följaktligen möjligt för arbetsgivaren, om så fordras, att åberopa både skriftlig och muntlig bevisning i ärendet. Det kan vara nödvändigt så att domkapitlet har tillgång till erforderligt underlag för att kunna fastställa om ett avsett beslut strider mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel. Bevisning är det som visar att det händelseförlopp som utgör grunden och som ligger bakom yrkandet faktiskt har hänt. Det är bra att i begäran om befogenhetsprövning lämna in så fullständiga bevisuppgifter som möjligt.

Domkapitlet ska inhämta ett yttrande från prästen eller diakonen. Ett yttrande får också inhämtas från ett annat kyrkligt organ, en myndighet, en organisation eller en enskild person som har särskild kunskap i den fråga som ärendet rör. Ett ärende får heller inte avgöras förrän arbetsgivaren har underrättats om alla uppgifter som tillförts ärendet av annan. Arbetsgivaren ska också ges möjlighet att bemöta eventuella nya uppgifter.

Både arbetsgivaren och prästen eller diakonen kan enligt 58 kap kyrkoordningen överklaga ett beslut om befogenhetsprövning som gått dem emot. Överklagandet ska ges in till domkapitlet inom tre veckor från den dag då klaganden fick del av beslutet. I överklagandet ska klaganden ange vilket beslut som överklagas och vilken ändring som begärs. Domkapitlet är klagandens motpart vid ärendets handläggning i Svenska kyrkans överklagandemänd.

Arbetsgivaren har att för egen del ta ställning till när i tiden en begäran om befogenhetsprövning ska ges in till domkapitlet. Naturligtvis måste detta ske innan arbetsgivaren beslutar om den aktuella åtgärden. Samtidigt måste arbetsgivaren i sin egen process beakta och planera för ett inomkyrkligt förfarande i förhållande till det arbetsrättsliga regelverket.

Innan arbetsgivaren fattar beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist fordras att primärförhandling ägt rum enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen. Om arbetsgivaren innan dess begär befogenhetsprövning inför uppsägning av präst eller diakon kan detta uppfattas som att arbetsgivaren härigenom också tagit ställning till förhandlingsfrågan och på så sätt åsidosatt sin förhandlingsskyldighet. För att undvika en tvist i saken bör därför primärförhandlingarna vara avslutade, även eventuell förhandling med central arbetstagarorganisation, och den präst eller diakon som omfattas av övertaligheten identifierade. Det senare torde för övrigt vara nödvändigt för att domkapitlet ska kunna pröva frågan.



**Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation**
Box 157, 101 23 Stockholm
arbetsgivare@svenskakyrkan.se
www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare

