

# Indelningsändring – verksamhetsövergång

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

*Uppdaterad december 2022*

Artikelnummer: 2034

## Inledning

---

Frågor om ändringar i den kyrkliga indelningen utgör helt en inomkyrklig angelägenhet. Från Svenska kyrkans sida är utgångspunkten att den kyrkliga organisationen som helhet ska värna om och främja församlingarnas liv och hela kyrkogemensskapens enhet.

Ändringar i den kyrkliga indelningen för även med sig konsekvenser ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Inte minst gäller detta beträffande skyddet för anställningen och anställningsvillkoren. Skilda kulturer möter varandra, rutiner förändras och kanske uppstår övertalighet bland arbetstagarna.

Planering och genomförande av ändringar i den kyrkliga indelningen är en process som pågår under en längre tid. Genom öppen kommunikation och hög grad av delaktighet skapas goda förutsättningar för ett framgångsrikt förändringsarbete.

Frågor om information och medbestämmande är angelägenheter av betydelse för enskilda arbetstagares anställningstrygghet. Dessutom måste utredas huruvida ändringen innebär risker i arbetsmiljöhänseende och om dessa är av allvarlig karaktär.

## Kyrkoordningen

---

Förändringar i den kyrkliga indelningen kan äga rum på ett antal olika sätt. I de allra flesta fall innebär detta emellertid att enskilda församlingar och pastorat direkt berörs. Exempelvis kan församling och pastorat delas eller flera församlingar respektive pastorat läggas samman. Vidare kan del av församling och pastorat överföras till annan församling respektive pastorat.

Beslut om ändrad indelning fattas som huvudregel ytterst av stiftsstyrelsen och regleras i 37 kap 6, 6 a och 7 §§ kyrkoordningen. Samtidigt får kyrkofullmäktige i ett pastorat besluta om ändringar av församlingsindelningen i pastoratet och församlingskyrkofullmäktige får besluta om indelningar av församlingen i flera församlingar så att församlingen blir ett pastorat, 37 kap 7 § första–tredje stycket. För att ett sådant beslut också ska gälla måste det emellertid ha fastställts av stiftsstyrelsen. Innan stiftsstyrelsen fastställer ett sådant beslut ska domkapitlet ges tillfälle att yttra sig.

När stiftsstyrelsen har att fatta beslut om ändrad församlings- eller pastoratsindelning ska den också göra den utredning som behövs, 37 kap 8 §. Församlingar och pastorat ska lämna uppgifter och i övrigt i skälig omfattning hjälpa till i utredningsarbetet, om stiftsstyrelsen begär det. Vid utredningen ska stiftsstyrelsen samråda med berörda församlingar och pastorat samt med domkapitlet.

## Särskilt om medbestämmande och samverkan

---

När en arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, såsom vid organisationsförändring, följer av 11 § medbestämmandelagen (MBL) att arbetsgivaren på eget initiativ ska medbestämmandeförhandla med de fackliga organisationer i förhållande till vilka arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, så kallad primär förhandling.

Arbetsdomstolen har emellertid funnit (domen AD 2003 nr 18) att stiftet, innan beslut om ändring i den kyrkliga indelningen, inte har någon skyldighet att uppta och genomföra förhandlingar med de fackliga organisationerna. Enligt domstolen äger MBL tillämpning endast på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och stiftet har inte beslutat om indelningsändringar i sin egenskap av arbetsgivare för de i församlingar och samfälligheter anställda arbetstagarna.

Däremot föreligger en skyldighet för respektive lokal arbetsgivare, församling och pastorat, att inför ändrad indelning förhandla med de fackliga organisationerna enligt 11 § MBL och samverka på sätt som förutsätts i det personalpolitiska utvecklingsavtalet (PU-avtalet).

Arbetsgivaren ska även enligt 19 § MBL informera de fackliga organisationerna om förändringarna. Förhandling, samverkan och information bör återkomma löpande under processen och framför allt innan församling och pastorat samråder med stiftsstyrelsen enligt 37 kap 8 § kyrkoordningen eller för egen del beslutar om ändringar i indelningen enligt 37 kap 7 §.

En central medbestämmandefråga i samband med pastoratsindelning är prästorganisationens storlek. Såsom framgår av 37 kap 19 § ska stiftsstyrelsen fastställa denna storlek i varje nybildad församling och eller nybildat pastorat.

### **Interimsdelegerade**

Under vissa förutsättningar ska stiftsstyrelsen även utse interimisdelegerade som har att utöva beslutanderätten i den nybildade församlingen eller det nybildade pastoratet till dess ändringen träder i kraft, 37 kap 14 § kyrkoordningen. Syftet med interimisdelegerade är att ge den nya församlingen eller det nya pastoratet ett representativt organ fram till dess ändringen träder i kraft.

Interimsdelegerade ska i sin tur utse en interimstyrelse som beredande och verkställande organ, 37 kap 31 §.

Eftersom interimsdelegerade avser den kommande församlingen eller det kommande pastoratet får delegerade bara fatta beslut som avser tiden efter att beslutet om den nya strukturen har trätt i kraft, 37 kap 30 a § kyrkoordningen. I den mån indelningsdelegerade avser att fatta beslut om exempelvis den närmare utformningen av organisationen i den nybildade församlingen eller det nybildade pastoratet har alltså interimstyrelsen att svara för information och förhandling enligt MBL.

## Riskbedömning

---

Av 8 § arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete framgår att när ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Förändringarna får bedömas individuellt.

I riskbedömningen ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. Bedömningen ska omfatta såväl fysiska som sociala faktorer och psykologiska risker för arbetstagarna och avse tiden efter genomförd förändring. Det är väsentligt att riskbedömningen görs utifrån arbetstagarnas förutsättningar för arbetet.

Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och kan exempelvis omfatta följande faktorer:

- arbetsmängd,
- att resurserna är anpassade till kraven i arbetet,
- hur närheten till arbetsledare påverkar den psykosociala arbetsmiljön,
- hur kulturella skillnader efter sammangåendet kommer att påverka den psykosociala arbetsmiljön, och
- resor i tjänsten.

Det är viktigt att skyddsombud och arbetstagare ges möjlighet att medverka i arbetet med riskbedömningen, 4 § AFS 2001:1. Om arbetsgivaren inte gett arbetstagarna möjlighet att delta i arbetet med att bedöma riskerna kan det hända att information som är viktig i det förebyggande arbetsmiljöarbetet inför den planerade ändringen inte kommer fram. Även vid riskbedömningen har interimsstyrelsen att tillse att samverka med arbetstagare och överläggningar med skyddsombud äger rum.

## Övergång av verksamhet

---

Vid ändringar i den kyrkliga indelningen kan situationen i arbetsrättslig mening vara sådan att olika arbetsgivare går samman och bildar en helt ny arbetsgivare. Det kan även förhålla sig på så sätt att en arbetsgivare genom att integreras med annan arbetsgivare övertar den senares verksamhet. I båda fallen handlar det om att viss arbetsgivares verksamhet övergår till ny arbetsgivare.

Det är däremot annorlunda om exempelvis församlingar läggs samman inom ett och samma pastorat. Pastoratet är enligt 2 kap 1 § fjärde stycket och 5 § tredje stycket kyrkoordningen arbetsgivare för alla anställda. En förändring som äger rum helt internt inom pastoratet förändrar således inte arbetsgivarförhållandet. Pastoratet är ju arbetsgivare för alla anställda, såväl innan som efter förändringen.

Vid byte av arbetsgivare för anställda i samband med att verksamhet övergår från viss arbetsgivare till annan finns genom EU-rätten särskilda regler till skydd för arbetstagarnas anställning (direktivet 2001/23/EG). Reglerna har även implementerats i svensk rätt genom bland annat 6 b § anställningsskyddslagen (LAS) och 28 § MBL.

### Automatisk övergång av anställningsavtal

När en arbetsgivare går samman med en annan arbetsgivare är utgångspunkten att de anställda i verksamheten följer med till den nya arbetsgivaren och därvid även behåller samtliga rättigheter och skyldigheter i anställningen. Dessa regler i LAS om så kallad *verksamhetsövergång* går alltså tillbaka på EU-rätten och gäller sedan 1995 då Sverige gick med i EU.

Saken kan uttryckas på så sätt att reglerna om verksamhetsövergång säkerställer att de allmänna reglerna om anställningstrygghet i LAS också kommer att omfatta de arbetstagare som vid övergången följer med från en arbetsgivare till en annan. Syftet med reglerna är således att trygga kontinuiteten i anställningsförhållandena inom en verksamhet oberoende av om det sker ett arbetsgivarbyte, och detta även om det sker mot den nya arbetsgivarens vilja.

Innebörden av den svenska lagregeln i 6 b § LAS är i nu aktuellt avseende att en övergång sker av anställningsavtalen och

anställningsförhållandena med oförändrat innehåll till den nya arbetsgivaren. Den arbetsgivare som övertar verksamheten träder således – i stället för den eller de arbetsgivare från vilka verksamheten övergår – automatiskt in på arbetsgivarsidan och blir bunden av avtalsvillkoren på samma sätt som tidigare arbetsgivare varit, bland annat såvitt gäller lön och andra villkor. En central del i nu aktuell bestämmelse är således att de gällande anställningsavtalen inte upplöses för att ersättas med nya. I stället är det fråga om att rättigheter och skyldigheter med ett oförändrat innehåll automatiskt förs över på förvärvaren.

### **Pension**

Vid verksamhetsövergång tar dock inte den nya arbetsgivaren över ansvaret för de åldersförmåner eller dylikt som anges i 6 b § tredje stycket LAS. Detta undantag betyder att den nya arbetsgivaren inte på grund av övergången träder in i tidigare arbetsgivares skyldighet att betala intjänade pensionsförmåner av det slag som undantaget tar sikte på. Reglerna om en automatisk övergång av anställningsavtalet ger alltså inte arbetstagaren någon grund för att kräva den nya arbetsgivaren på en pensionsfordran som kan ha arbetats upp hos tidigare arbetsgivare och som kan förfalla någon gång i framtiden. Däremot gäller inte undantaget arbetsgivarens skyldighet enligt ett anställningsavtal att betala in till exempel framtida pensionspremier till visst bolag. I de fallen går alltså skyldigheterna över på den nya arbetsgivaren.

### **Präst med fullmakt**

Den anställningstrygghet som präst anställd med fullmakt omfattas av består även i samband med en indelningsändring. Förutom att detta redan följer av allmänna regler om fullmakt har bestämmelse även tagits in i kollektivavtalets form, övergångsbestämmelserna till särskilda bestämmelser för präst punkten 1, Svenska kyrkans AB. Någon rätt att bibehålla arbetsuppgifterna vid indelningsändring föreligger dock inte för prästerlig fullmaktshavare. Skyddet mot uppsägning ger prästen en rätt till lön snarare än till tjänsten.

### **Om verksamhetsövergång inte äger rum**

Om övergång av verksamhet inte anses ha ägt rum i rättslig bemärkelse förhåller det sig annorlunda. Arbetstagarna hos den arbetsgivare vars arbetsuppgifter försvinner ur organisationen har inga som helst rättigheter i förhållande till den arbetsgivare



som erhåller uppgifterna. Frågor om exempelvis arbetsbrist, turordningskretsar, omplacering och företrädesrätt till återanställning får därför hanteras helt inom den ursprungliga arbetsgivarens organisation.

### **Kollektivavtal vid verksamhetsövergång**

Vid verksamhetsövergång är utgångspunkten enligt 28 § första stycket medbestämmandelagen att det kollektivavtal som överlåtaren, församlingen eller pastoratet, är bunden av kommer att gälla även för förvärvaren, den nybildade församlingen eller det nybildade pastoratet.

Detta gäller dock inte om förvärvaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med. Bundenhet av överlåtarens kollektivavtal gäller heller inte om fackliga organisationen eller överlåtaren säger upp avtalet på grund av övergången i enlighet med bestämmelserna i 28 § andra stycket medbestämmandelagen.

För arbetsgivare inom Svenska kyrkan blir kollektivavtalet ett och samma – det kollektivavtal som förvärvaren är bunden av är detsamma som överlåtaren var bunden av.

Avtalsbundenheten fortsätter därför som tidigare. Någon uppsägning av kollektivavtalet blir inte aktuellt vare sig före eller efter övergången, bortsett möjligen från lokala kollektivavtal.

### **Ettårs-regeln vid uppsägning på grund av arbetsbrist**

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist innehåller Svenska kyrkans AB bestämmelser om förlängd uppsägningstid för äldre arbetstagare som varit anställda under längre tid.

Om en arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren, ska uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Såsom framgår av bestämmelsen gäller den förlängda uppsägningstiden endast hos den aktuella arbetsgivaren – anställningstid hos överlåtaren beaktas alltså inte vid tillämpning av bestämmelsen hos den nya arbetsgivaren.

Det nu sagda skulle då innebära att arbetstagare som uppnått 55 års ålder och varit anställda under minst 10 år hos överlåtaren vid verksamhetsövergång omedelbart förlorade sin förlängda uppsägningstid. Så är emellertid inte fallet.

Arbetstagare som följer med till den nya arbetsgivaren vid en övergång har, såsom framgår av 28 § tredje stycket MBL, rätt till de anställningsvillkor de enligt kollektivavtalet hade hos överlåtaren så länge kollektivavtalet skulle ha gällt, dock under maximalt ett år från övergången *eller* till dess, under detta år, förvärvaren ingår ett nytt kollektivavtal som omfattar de övertagna arbetstagarna.

Ettårs-regeln blir också tillämplig i det fall att överlåtarens kollektivavtal har sagts upp vid övergången med stöd av 28 § andra stycket medbestämmandelagen och till följd av detta inte övergår till förvärvaren.

Sammanfattningsvis ska följaktligen förvärvaren vid uppsägning av övertagen arbetstagare inom ett år från överlåtelsen, till dess överlåtarens kollektivavtal löpt ut eller ett nytt kollektivavtal börjat gälla för arbetstagaren, tillämpa den längre uppsägningstiden såsom överlåtaren skulle ha tillämpat den. Ett år efter övergången är förvärvaren skyldig att tillämpa sitt kollektivavtal fullt ut. Då beaktas inte längre rätten till förlängd uppsägningstid hos överlåtaren utan endast anställningstiden hos förvärvaren.

### **Uppsägningsförbudet**

Anställningsskyddet i LAS har den innebörden att övergången som sådan inte kan åberopas som grund för en uppsägning. Regeln i 6 b § LAS ska ses tillsammans med 7 § tredje stycket samma lag, där det sägs att verksamhetsövergången i sig inte utgör sakliga skäl för uppsägning av arbetstagare.

Överlåtande arbetsgivare kan dock ha rätt att genomföra uppsägningar som skulle ha vidtagits oavsett om någon övergång hade blivit av eller inte, dvs om uppsägningarna inte dikteras av den nya arbetsgivarens önskemål. Så kan vara fallet vid uppsägningar på grund av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl. För det fall övergången av verksamheten äger rum under uppsägningstiden kommer som regel uppsagda arbetstagare att följa med till den nya arbetsgivaren på grund av regeln om en

automatisk överföring av gällande anställningsavtal. Om de uppsagda arbetstagarna senare inte kan beredas fortsatt anställning hos den nya arbetsgivaren, kan de i vart fall mot denne åberopa reglerna om företrädesrätt till återanställning.

Situationen blir dock annorlunda när övertaligheten är en följd av övergången och den nya arbetsgivarens önskemål och således inte hänför sig till arbetsbrist i de verksamheter som förs över. Den överlåtande arbetsgivaren saknar då rätt att genomföra uppsägningar för den nya arbetsgivarens räkning även om beslutet om indelningsändring ännu inte skulle vara fattat. I stället blir det den nya arbetsgivaren som efter övergången får hantera en situation av övertalighet. Frågor som rör arbetsbrist, turordningskretsar, omplacering och företrädesrätt till återanställning får därför hanteras av den nya arbetsgivaren.

Den nya arbetsgivarens hantering av en övertalighet ska följa gängse regler om arbetsbrist. Det särskilda uppsägningsförbudet i 7 § tredje stycket LAS omfattar således inte den nya arbetsgivarens handlande efter verksamhetsövergången utan det är upp till denne att efter övergången vidta de uppsägningar som kan anses nödvändiga. Det tycks därför som om den nya arbetsgivaren utan någon slags övergångsfrist kan ta upp frågan om övertalighet och att denna på vanligt sätt ska bedömas utifrån reglerna om arbetsbrist, turordningskretsar, omplacering och företrädesrätt till återanställning. Till detta kommer givetvis även den nya arbetsgivarens skyldigheter att medbestämmandeförhandla enligt 29 § LAS och 11–14 §§ MBL.

### **Arbetstagarens vetorätt**

Huvudregeln i 6 b § LAS är alltså att de anställningsavtal som gäller vid verksamhetsövergången ska gå över till den nya arbetsgivaren. Det sker automatiskt, vilket betyder att arbetstagaren inte behöver vidta någon egen åtgärd för att anställningsavtalet ska följa med övergången.

### **Ta reda på arbetstagarnas beslut**

Om emellertid arbetstagaren för egen del inte önskar följa med till den nya arbetsgivaren kan han eller hon enligt 6 b § fjärde stycket LAS motsätta sig detta. Det har nämligen inte ansetts rimligt att en arbetstagare ska tvingas in i en relation med ny arbetsgivare. Bestämmelsen innehåller inte någon tid när

arbetstagaren skall meddela att han motsätter sig en övergång till förvärvaren, därtill är de tidsmarginaler som omger en verksamhetsövergång alltför varierande. Arbetstagaren bör dock inom skälig tid från det att han blivit underrättad om övergången uppge om han vill utnyttja sin rätt att stanna kvar. Mot den bakgrunden kan en överlåtare, när det står klart att det skall ske en övergång, i god tid före övergången utkräva ett svar från de aktuella arbetstagarna. Ett sådant besked bör kunna avkrävas så att de som väljer att inte följa med till den nya arbetsgivaren sägs upp i så god tid att deras uppsägningstider upphör senast vid övergången.

Bestämmelserna i 11 och 13 §§ medbestämmandelagen innebär att överlåtaren är skyldig att på eget initiativ förhandla med de fackliga organisationerna inför en verksamhetsövergång. I de allra flesta fall torde det därför vara väl sörjt för att arbetstagar- sidan får reda på en tilltänkt övergång. Om överlåtaren bryter mot förhandlingsskyldigheten, drar han på sig en skyldighet att betala skadestånd till den förhandlingsberättigade organisationen. Det torde ofta finnas intresse för övriga inblandade att inför förhandlingar om en avtalsturlista eller i andra sammanhang få reda på arbetstagarnas inställning. Det är därför angeläget att alla berörda parter medverkar till att saken klaras ut så snart som möjligt.

### **Om arbetstagaren inte vill följa med vid övergången**

Följden av att arbetstagaren motsätter sig en övergång blir att han eller hon har kvar sin anställning hos den ursprungliga arbetsgivaren. Skulle arbetsbrist uppstå hos denne ska situationen hanteras enligt gängse regler.

Arbetsbrist hos den ursprunglige arbetsgivaren, såsom när denne helt uppgår i annan arbetsgivare, utgör sakliga skäl för uppsägning.

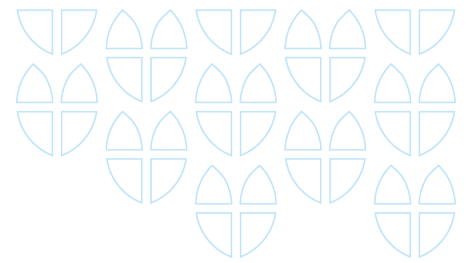
Består i stället den ursprunglige arbetsgivaren och övertalighet uppkommer i dennes verksamhet efter övergången är det inte säkert att de arbetstagare som har valt att stanna kvar blir de som kommer att få sluta. Om arbetsgivaren också har andra anställda, får saken avgöras med tillämpning av reglerna om turordningskretsar och så vidare.

En arbetstagare som har motsatt sig att gå över torde inte ha några anspråk mot den arbetsgivare som övertagit verksamheten, och arbetstagaren kan inte vid en senare uppsägning påkalla företrädesrätt till återanställning hos denne utan bara hos den ursprungliga arbetsgivaren.

Det ligger i sakens natur att tillämpningen av 6 b § fjärde stycket LAS främst kommer i fråga vid partiella överlåtelser. I det fall att fullständig övergång äger rum från en arbetsgivare till annan arbetsgivare, såsom fallet oftast torde vara inom Svenska kyrkan, finns alltså ingen kvarstående arbetsgivare där arbetstagaren kan fortsätta sin anställning. Den arbetstagare som då motsätter sig en övergång förlorar därmed också helt sin anställning och står utan arbete.

#### **Regelbunden information**

Det är viktigt att arbetsgivaren regelbundet informerar arbetstagarna om utvecklingen av förändringsarbetet. Arbetstagarna ska vara medvetna om när förändringarna får genomslag och vilken betydelse detta har för den egna anställningen, inte minst om de motsätter sig en övergång av anställningen. Mot den bakgrunden bör överlåtaren, när det står klart att det skall ske en övergång, i god tid före övergången också utkräva ett svar från de aktuella arbetstagarna huruvida de önskar övergå i anställning hos förvärvaren.



**Svenska kyrkans  
arbetsgivarorganisation**  
Box 157, 101 23 Stockholm  
arbetsgivare@svenskakyrkan.se  
[www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare](http://www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare)

