

**Sammanfattning**

Lunds stift har genom stiftsstyrelsen beslutat om indelningsändringar avseende flera olika församlingar, kyrkliga samfälligheter och pastorat. Med anledning av Lunds stifts beslut har tvist uppstått i fråga om stiftet, före besluten om aktuella indelningsändringar, varit skyldigt att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen med Kyrkans akademikerförbund. Avgörande för bedömningen i målet har varit huruvida Lunds stift fattat besluten om indelningsändringarna i egenskap av arbetsgivare i den mening som avses i nyss nämnda lagrum.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2003-02-26  
StockholmDom nr 18/03  
Mål nr A 49/02**KÄRANDE**

Kyrkans Akademikerförbund, Box 19609, 104 32 STOCKHOLM  
Ombud: jur. kand. Robert Svec, adress som ovan

**SVARANDE**

1. Svenska kyrkans Församlingsförbund, S:t Eriksgatan 63,  
112 34 STOCKHOLM  
2. Lunds stift, Box 32, 221 00 LUND  
Ombud för båda: arbetsrättschefen Gunnar Bergström, Landstingsförbundet,  
118 82 STOCKHOLM

**SAKEN**

förhandlingsskyldighet enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

---

**Bakgrund**

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Lunds stift genom stiftsstyrelsen beslutade den 13 december 2000 om indelningsändringar avseende flera olika församlingar, kyrkliga samfälligheter och pastorat. Besluten innebar t.ex. att två eller flera församlingar lades samman till en församling, att en kyrklig samfällighet lades samman med en eller flera församlingar eller att församlingar lades samman och överfördes från en kyrklig samfällighet till en annan. Kyrkans Akademikerförbund (akademikerförbundet) har medlemmar på de flesta av de arbetsplatser som berördes av besluten.

Med anledning av Lunds stifts beslut har tvist uppstått mellan parterna i frågan huruvida Lunds stift varit skyldigt att, före besluten om aktuella indelningsändringar, förhandla med akademikerförbundet enligt 11 § medbestämmandelagen.

Tvisten har varit föremål för förhandlingar mellan parterna utan att de har kunnat enas.

**Yrkanden m.m.**

Kyrkans Akademikerförbund (akademikerförbundet) har väckt talan mot Svenska kyrkans Församlingsförbund och Lunds stift (arbetsgivarparterna) och yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta Lunds stift att utge allmänt skadestånd till akademikerförbundet med 1 750 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Som grund för denna inställning har åberopats att någon förhandlingsskyldighet inte förelegat för stiftet. Inget skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Räntesyrkandet har vitsordats som skäligt i och för sig.

På parternas begäran har Arbetsdomstolen beslutat att med stöd av 17 kap. 5 § andra stycket rättegångsbalken till särskilt avgörande uppta frågan huruvida Lunds stift har varit skyldigt att före beslut om nu aktuella ändringar i den kyrkliga indelningen (besluten §§ 163-181, 183-185, 187-190 och 193-200 i stiftsstyrelsens protokoll från sammanträde den 13 december 2000) förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen.

Parterna har samtyckt till att domstolen även avgör målet slutligt om domstolen skulle finna att Lunds stift inte varit skyldigt att förhandla i de aktuella frågorna.

Arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

### **Akademikerförbundet**

#### *Bakgrund*

Svenska kyrkan är ett övergripande och sammanfattande begrepp för en kyrka som kommer till uttryck på varje kyrklig nivå. På lokal nivå framträder Svenska kyrkan som församlingar och kyrkliga samfälligheter (sammanslutningar av församlingar), på regional nivå som stift och på nationell nivå genom organ som företräder kyrkan som helhet, bland annat kyrkomötet. Sedan den 1 januari 2000 utgör dessa tre skilda nivåer tillsammans det registrerade trossamfundet Svenska kyrkan.

Svenska kyrkan som trossamfund är ett eget rättssubjekt som kan förvärva rättigheter och åta sig skyldigheter. Församlingar, kyrkliga samfälligheter och stift var tidigare kyrkliga kommuner men utgör sedan den 1 januari 2000 – då relationerna mellan staten och Svenska kyrkan ändrades – självständiga registrerade organisatoriska delar av Svenska kyrkan. Som en del av den juridiska personen stiftet finns även ett domkapitel som tillsammans med biskopen har att tillse att den ordning som gäller för Svenska kyrkan med avseende på lära, böcker, sakrament, gudstjänster och övriga handlingar iakttas i församlingarna. Domkapitlet utövar således tillsynen över kyrkans lära.

Innan relationerna mellan staten och Svenska kyrkan ändrades var kyrkans identitet förankrad i kyrkolagen (1992:300). Ett samlat arbetsgivaransvar saknades för församlingsprästerna och i stället var detta ansvar uppdelat på bland annat stift, den statliga myndigheten domkapitlet och pastorat (tjänstgöringsområde för kyrkoherde omfattande en eller flera församlingar) eller kyrklig samfällighet.

Domkapitlet förfogade över de mest centrala arbetsgivarfunktionerna för församlingsprästerna såsom att besluta om disciplinära åtgärder och att skilja prästen från anställningen. Domkapitlet hade ingen egen personal anställd utan bestod av biskopen, domprosten och ytterligare en präst samt tre lek-män. Tillsammans med biskopen hade domkapitlet tillsynsansvaret för det kyrkliga ämbetet och tyngdpunkten i prästens arbetsuppgifter ligger just i ämbetsutövningen. Stiftet genom stiftsstyrelsen inrättade prästtjänster, beslutade om förflyttning av präst till annan tjänst och om skyldighet för präst att för viss tid utöva annan tjänst. Stiftsstyrelsen beslutade även om semester och annan ledighet för präst. Pastoratet eller den kyrkliga sam-fälligheten anställde präster, svarade för kostnaderna för deras avlöningsför-måner och tillhandahöll expedition och nödvändiga arbetsredskap.

Den ordning som nu beskrivits har inom Svenska kyrkan allmänt betecknats som den dubbla ansvarslinjen. Med detta menas mötet mellan å ena sidan folkligt förankrad självstyrelse – framförallt genom de förtroendevalda i församlingarna – och å andra sidan prästerlig ämbetsförvaltning. Den dubbla ansvarslinjen har karakteriserats både av skilda ansvarsområden och av gemensamt ansvarstagande för kyrkans verksamhet. Syftet med denna ordning har varit att prästen i sina pastorala uppgifter inte skulle vara under-ställd församlingen utan inta en självständig hållning i förhållande till de lokalt förtroendevalda politikerna.

Sedan den 1 januari 2000 bestäms grunderna för Svenska kyrkans ordning och verksamhet dels i lagen (1998:1591) om Svenska kyrkan och lagen (1998:1593) om trossamfund, dels i kyrkoordningen, som är Svenska kyrkans interna regelverk. Bestämmelserna i lagen om Svenska kyrkan är utgångspunkten för innehållet i kyrkoordningen. Den organisatoriska upp-byggnaden av Svenska kyrkan fastläggs i lagen och specificeras ytterligare genom kyrkoordningen.

Församlingen är den grundläggande enheten och det lokala pastorala området eftersom det är där evangeliet förkunnas och sakramenten förvaltas så att människor församlas. Med pastoralt område menas ett territoriellt område inom vilket en uppgift är att till enskilda människor överräcka det kristna budskapet i ord och handling. Församlingens grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Stiftet är pastoralt område på Svenska kyrkans regionala nivå. Stiftet är tjänst-göringsområde för biskop och omfattar församlingar inom området men utgör inte en av församlingarna bildad sammanslutning. Stiftets grundlä-ggande uppgift består i att främja och ha tillsyn över församlingslivet men även att utöva kontrollfunktioner. I lagen om Svenska kyrkan är trossam-fundet liktydigt med den nationella nivån och regleras genom bestämmelsen om kyrkomötet som Svenska kyrkans högsta beslutande organ. Begräns-ningen – för att markera den lokala och regionala självstyrelsen – består av att kyrkomötet inte får fatta beslut i enskilda ärenden som det ankommer på församlingar och stift att besluta i.

Stiftet var tidigare organiserat som obligatorisk kyrklig samfällighet med status som kyrkokommun. Bakgrunden till denna ordning var en äldre på fri-

villig bas framvuxen regional organisation. Den omväg som samfällighetsbildningen utgjorde för stiftet avvecklades dock i samband med relationsändringen. Stiftsstyrelsen är det främsta förvaltande, verkställande och beredande organet i stiftet. Stiftsstyrelsen motsvarar kyrkorådet i en församling eller kyrkonämnden i en kyrklig samfällighet. Stiftet är indelat i kontrakt som vardera har en kontraktsprost som utses av biskopen. Kontraktsprosten skall i sitt kontrakt bland annat biträda biskopen med ledningen och tillsynen.

#### *Stiftets arbetsgivarfunktioner*

Stiftet ansågs tidigare inte generellt vara arbetsgivare för prästerna, vare sig genom stiftssamfälligheten eller genom domkapitlet. Såsom framhållits ovan hade dock – genom bland annat kyrkolagen – både stiftet och domkapitlet tilldelats en rad arbetsgivarfunktioner. Oaktat att det lokalt fanns en arbetsgivare där tjänsterna var inrättade och där prästernas verksamhet bedrevs utövade stiftssamfälligheten och domkapitlet före år 2000 en rad arbetsgivarfunktioner. Att stiftssamfälligheten och domkapitlet därvid såvitt gällde viktigare beslut enligt 11 § medbestämmandelagen hade att svara för primärförhandlingar ifrågasattes inte. I 35 kap. 31 § kyrkolagen angavs till och med uttryckligen att 11-14 §§ medbestämmandelagen inte skulle tillämpas i fråga om domkapitlets beslut rörande disciplinansvar, avskedande, åtalsanmälan samt avstängning och läkarundersökning. Liksom enligt 42 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning ansågs det inte lämpligt att dessa frågor skulle kunna bli föremål för medbestämmandeförhandlingar. Bestämmelserna i kyrkolagen utgjorde således undantag från medbestämmandelagen och befriade domkapitlet från den skyldighet som annars förelegat att i dessa avseenden uppta och genomföra primär förhandling med arbetstagarorganisation. Inför relationsändringen uttalade departementschefen att övervägande skäl talade för att staten endast agerade som ställföreträdare för den egentlige arbetsgivaren församling eller kyrklig samfällighet (prop. 1998/99:38 s. 191). Detsamma borde rimligtvis även ha avsett stiftssamfälligheten i förhållande till de i församling och kyrklig samfällighet anställda prästerna. Eftersom avsikten var att Svenska kyrkan skulle vara densamma efter relationsändringen fanns det därför från statens sida inte skäl att ge stiftet nya uppgifter, som att generellt vara arbetsgivare för kyrkans präster. Hur Svenska kyrkan valde att utforma sin organisation – inom de ramar som lagen om Svenska kyrkan anger – var således efter relationsändringen inte en statlig angelägenhet (prop. 1997/98:116 s. 55). I stället förklarades uttryckligen att det efter relationsändringen var Svenska kyrkans sak att besluta om hur arbetsgivarfunktionerna för prästerna skulle utövas (prop. 1998/99:38 s. 192).

I samband med kyrkomötet år 1999 motsatte sig Svenska kyrkan ett fortsatt delat arbetsgivaransvar för församlingsprästerna. Bakgrunden härtill var att Svenska kyrkan menade att stiftet inte både kunde utöva tillsyn och ha arbetsgivaransvar för församlingsprästerna. Detta motiverades av 62 § medbestämmandelagen som kräver stöd i lag eller kollektivavtal för att en arbetsgivare skall kunna besluta om disciplinpåföljd. Svenska kyrkan tog dock avstånd från en sådan kollektivavtalsreglering av bland annat det skälet att sådana avtal kan sägas upp och kyrkan därvid skulle stå utan en gällande

ordning för ämbetstillsyn. Förevarande förhållande hindrade dock inte kyrkomötet från att besluta att stiftet skall vara arbetsgivare för stiftsadjunkter, kontraktsadjunkter och pastorsadjunkter och samtidigt, utan stöd i kollektivavtal, utöva tillsyn över samma präster. Även diakoner som också står under stiftets tillsyn finns anställda på stiftet.

I samband med kyrkomötet år 1999 antogs en kyrkoordning enligt vilken församlingsprästerna är lokalt anställda av församling eller i förekommande fall av kyrklig samfällighet. Härigenom överläts en rad arbetsgivarfunktioner som tidigare utövats av stiftet och domkapitlet åt den lokale arbetsgivaren, dvs. den församling eller kyrkliga samfällighet som ingått anställningsavtal med arbetstagaren. Långt ifrån alla befogenheter ligger dock hos arbetstagarens motpart i anställningsavtalet. Fortfarande svarar stiftet som regional nivå av Svenska kyrkan, genom stiftsstyrelsen, domkapitlet eller biskopen för en rad arbetsgivarfunktioner i förhållande till de lokalt anställda prästerna. Med arbetsgivarfunktioner avses här befogenheten att besluta i frågor som ligger inom förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Även beträffande lokalt anställda diakoner och andra medarbetare utövar stiftet numera sådana funktioner. Här kan i sammanfattad form nämnas bland annat följande i kyrkoordningen angivna uppgifter (numreringen avser kapitel resp. paragraf i kyrkoordningen).

#### 5:3

För längre vikariat än tre månader utser stiftsstyrelsen vikarie för domprost (dvs. för kyrkoherden i domkyrkoförsamlingen).

#### 6:4

Stiftet skall främja och ha tillsyn över församlingarnas uppgift att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Detta sker genom att stiftet erbjuder utbildning och fortbildning samt genom andra insatser.

#### 7:7

Stiftsstyrelsen skall främja församlingslivet i stiftet och verka för dess utveckling.

#### 8:1

Den som innehar befattning som biskop skall

3. svara för ledning och tillsyn,
6. kalla präster och diakoner till överläggningar.

#### 8:6

Kontraktsprosten skall i sitt kontrakt

1. biträda biskopen med ledningen och tillsynen
2. biträda biskopen vid visitationerna i församlingarna
3. på biskopens uppdrag visitera församlingarna, samt
4. i övrigt fullgöra de uppgifter som kontraktsprosten enligt kyrkoordningen skall utföra.

#### 8:27

Om kontraktsprosten är förhindrad att vara valförrättare utser stiftsstyrelsen en annan av prästerna i kontraktet att fullgöra uppgiften.

8:40

Kontraktsprosten utses av biskopen efter det att kontraktets präster har hörts.

Vid behov får biskopen utse en vikarie för kontraktsprosten.

Om biskopen är förhindrad att utse en kontraktsprost eller vikarie för kontraktsprosten får domkapitlet göra det. Domkapitlets förordnande får bara vara till dess att biskopen har utsett en ny kontraktsprost.

17:3

Huvudregeln är att det i varje församling skall firas en huvudgudstjänst alla söndagar och kyrkliga helgdagar. En huvudgudstjänst får dock firas gemensamt för två eller flera församlingar, om domkapitlet medger det. Om församlingens huvudgudstjänst flyttas till en annan församling skall en gudstjänst ändå firas i församlingen under veckan men domkapitlet får medge undantag härifrån om det finns särskilda skäl.

17:5

Domkapitlet får besluta om det minsta antalet huvudgudstjänster med nattvard som skall firas i varje församling under ett kyrkoår.

17:9

Kyrkoherden skall – efter samråd med församlingens kyrkoråd, präster och kyrkomusiker – fastställa en plan för församlingens gudstjänster. Vid oenighet mellan kyrkoråd och kyrkoherden om gudstjänstplanen får ärendet föras vidare till domkapitlet för beslut.

17:13

Biskopen får ge tillstånd åt någon som är döpt och tillhör Svenska kyrkan att predika vid och leda de gemensamma gudstjänsterna i vissa eller alla församlingar i stiftet.

18:6

Kyrkoherden får – efter samråd med församlingens präster och kyrkomusiker och efter medgivande av kyrkorådet – besluta om annan gudstjänstordning eller musik än vad som ingår i kyrkohandboken och psalmboken. Ett sådant beslut skall genast anmälas till domkapitlet som, om det finns särskilda skäl, får ändra eller upphäva kyrkoherdens beslut.

22:5

Domkapitlet får utfärda bestämmelser för den dopundervisning som föregår konfirmationsgudstjänsten.

26:2

Domkapitlet kan utse präst att leda gudstjänst vid mottagandet av biskop.

26:3

Biskopen kan utse präst att leda gudstjänst vid mottagandet av kyrkoherde.

27:2

Biskopen kan utse präst att leda mässa vid invigning av kyrkorum.

27:3

Biskopen kan utse präst att leda gudstjänst vid vilken kyrkorum tas ur bruk.

27:4

Kontraktsprosten kan utse präst att leda gudstjänst vid invigning av begravningsplats.

31:10 och 32:10

Den som är anställd som präst eller diakon i Svenska kyrkan har rätt att inom ramen för sin anställning delta i överläggningar på kallelse av biskop eller kontraktsprost. Det är en skyldighet dels för den enskilda prästen eller diakonen att inställa sig till en sådan överläggning dels för arbetsgivaren att inom tjänsten ge utrymme för sådant deltagande samt att svara för kostnaderna för det.

31:14 och 32:14

Beslut om uppsägning, avskedande eller omplacering av en präst eller diakon och beslut om disciplinär åtgärd mot en präst får fattas endast om domkapitlet har prövat att beslutet inte skulle strida mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel vad gäller lära, utövande av vigningstjänsten och efterlevnaden av vigningslöften.

34:1

Stiftsstyrelsen skall bestämma det minsta antalet komministrar som skall finnas anställda i församling.

34:3

Efter framställan från stiftet har en präst som utsetts till kontraktsprost rätt till tjänstledighet för den tid som behövs för detta uppdrag.



## 34:9–10

Domkapitlet skall – innan någon anställs som domprost, kyrkoherde eller komminister – yttra sig över de behöriga sökandena utifrån de särskilda krav som befattningen ställer.

## 34:11

Domkapitlet får besluta om särskilda villkor för att någon skall kunna anställas på en viss befattning som kyrkoherde eller komminister.

## 34:12

En befattning som domprost skall tillsättas av stiftsstyrelsen. Innan stiftsstyrelsen beslutar om tillsättningen skall bland annat domkapitlet yttra sig.

## 34:13

När ansökningstiden för en ledigförklarad befattning som kyrkoherde eller komminister gått ut skall kyrkorådet eller pastoratsnämnden översända ansökningshandlingarna och platsannonserna till domkapitlet. Efter beslut om behörighet skall domkapitlet med eget yttrande över de behöriga sökandena överlämna handlingarna till den som har att besluta om tillsättningen. Domkapitlet skall underrätta sökandena om beslutet i behörighetsfrågan och om skälen för detta.

## 34:14

Innan någon anställs som diakon skall domkapitlet yttra sig över de behöriga sökandena utifrån de särskilda krav som befattningen ställer. Detsamma gäller andra befattningar med benämning där ordet diakon ingår eller där behörigheten att utöva uppdraget som diakon har angetts som villkor för anställningen.

## 37:1

Stiftsstyrelsen beslutar om ändringar i den territoriella församlingsindelningen.

## 37:18

Stiftsstyrelsen beslutar om ändringar i pastoratsindelningen.

## 37:26

När stiftsstyrelsen beslutar om att ändra pastoratsindelningen skall styrelsen samtidigt fastställa hur stor prästorganisationen minst skall vara i varje nybildat pastorat. Beslut om ändring av hur stor prästorganisationen minst skall vara i pastoratet får fattas av stiftsstyrelsen även om den territoriella pastoratsindelningen inte ändras.

## 37:31–32

Stiftsstyrelsen får bilda, ändra eller upplösa en flerpastoratssamfällighet.

37:40

Stiftsstyrelsen beslutar om ändringar i kontraktsindelningen.

57:1

Biskopen och domkapitlet skall ha tillsyn över verksamheten i stiftets församlingar och samfälligheter.

57:4

Den som står under tillsyn är skyldig att på begäran av tillsynsorganet tillhandahålla handlingar och annat material som rör verksamheten samt att ge tillsynsorganet de upplysningar som behövs för tillsynen.

57:5–7

Det skall finnas en församlingsinstruktion som utarbetas av kyrkoherden och kyrkorådet i församlingen i samråd med domkapitlet. I instruktionen, som riktar sig till församlingen som helhet, skall domkapitlet ta in bindande föreskrifter om till exempel gudstjänstlivets minimidimensionering, fortbildning för personal som arbetar med gudstjänst, undervisning, diakoni och mission, vikarier för präster samt en redovisning av församlingens samverkan med andra församlingar i personalfrågor. Församlingsinstruktionen får utfärdas av domkapitlet efter godkännande av församlingens kyrkoråd och kyrkoherde var för sig. Domkapitlet får, om det finns särskilda skäl, utan godkännande av kyrkoråd och kyrkoherde, utfärda församlingsinstruktion samt besluta att ändra vissa delar av församlingsinstruktionen.

### *Indelningsändringarna*

Till stiftets mer omfattande arbetsgivarfunktioner hör att besluta om ändringar i den kyrkliga indelningen av bland annat församlingar, pastorat och flerpastoratssamfälligheter. Förfarandet regleras i 37 kap. kyrkoordningen på det sätt som framgår av den nyss gjorda redogörelsen.

När fråga uppkommer om att ändra den kyrkliga indelningen aktualiseras en rad olika överväganden. Faktorer av grundläggande betydelse för församlingen och församlingsbegreppet kommer till uttryck i kriterier angivna i kyrkoordningen, dvs. en församling måste uppfylla vissa förutsättningar för att kunna bestå. Härvid gäller bland annat att i varje församling skall firas åtminstone gudstjänst varje vecka. Om det finns särskilda skäl kan emellertid stiftsstyrelsen undanta en församling som inte uppfyller kriterierna från en indelningsändring. Behov av indelningsändringar kan föreligga inte bara vad gäller mycket små utan också mycket stora församlingar. Stiftsstyrelsen har att beakta detta i sin uppgift att verka för lämplig församlingsindelning.

Församlingskriterierna och bestämmelserna om församlingsindelningen kan inte ses isolerade. De har en självklar koppling till motsvarande bestämmelser när det gäller pastoratsindelningen. Den lilla församlingen, i synnerhet en sådan som får svårt att uppfylla de föreskrivna kriterierna för att utgöra en

församling, ingår regelmässigt i en samfällighet, pastoratssamfällighet eller flerpastoratssamfällighet. Utgångspunkten för pastoratsindelningen är att den skall vara ändamålsenlig med hänsyn till de funktioner som åvilar pastoratet, såväl när det gäller de personella resurserna som det ekonomiska ansvaret i övrigt. Det innebär att frågor om församlingssammanläggning inte enbart berör de aktuella församlingarna. Ekonomiska konsekvenser, negativa eller positiva, får betydelse för samtliga församlingar inom samfälligheten med hänsyn till samfällighetens totalansvar för ekonomin. Alltför många små församlingar inom en och samma samfällighet kan från ekonomiskt synpunkt få negativa konsekvenser för samfälligheten.

En prövning utifrån perspektivet att pastoratsindelningen skall vara ändamålsenlig måste omfatta en rad olika faktorer som grund för en samlad bedömning. Normer som visst minsta antal kyrkotillhöriga och hänsynstagande till kommungräns tillmäts betydelse. En annan är att normalsituationen bör vara att det finns minst två prästtjänster i ett pastorat för att behovet av vikarier skall kunna tillgodoses inom den egna organisationen. Förutsättningar för personella resurser i övrigt är också mycket betydelsefulla. Utifrån vikten av en god ekonomisk grund kan ett pastorat som i betydande utsträckning replierar på bidrag normalt inte anses ha erforderlig stadga. Även andra faktorer av olika slag som kan variera från fall till fall skall vägas in vid en samlad bedömning. Om man vid en sådan finner att en förändrad indelning skulle medföra en mer ändamålsenlig organisation bör åtgärder givetvis vidtas för att uppnå detta. Skulle totalbedömningen leda till konstaterandet att uppgifterna inom ett pastorat inte kan fullgöras skall indelningen ändras.

### *Tvisten*

Lunds stift beslutade genom stiftsstyrelsen den 13 december 2000 om indelningsändringar, §§ 163-190 och 192-200, avseende olika församlingar och kyrkliga samfälligheter samt pastorat. Besluten innebar bland annat att flera nya rättssubjekt bildades. Endast i samband med tre beslut berördes inte någon av akademikerförbundets medlemmar: besluten §§ 182, 186 och 192. I övrigt hade akademikerförbundet medlemmar på de arbetsplatser som omfattades av besluten. Sammantaget var det fråga om 35 olika beslut.

Stiftsstyrelsens beslut om indelningsändringar medförde i de flesta fall verksamhetsövergångar i rättslig bemärkelse. Såvitt gäller besluten §§ 163-166, 172, 174-180, 183-195 och 197-200 lades två eller flera församlingar samman och i stället för kyrklig samfällighet bildades en församling som övertog tillgångar och ansvar för förbindelserna. Även vad gäller besluten §§ 167 och 169-171 ägde verksamhetsövergångar rum. Beslutet § 167 innebar att en kyrklig samfällighet lades samman med tre var för sig självständiga församlingar till följd varav en ny församling bildades. Genom beslutet § 169 lades församlingar i en kyrklig samfällighet samman till en församling och överfördes därefter till kyrklig samfällighet. Detsamma gäller vad avser beslutet § 170. I beslutet § 171 lades två av flera församlingar i en kyrklig samfällighet samman och överfördes till en annan kyrklig samfällighet. Ur arbetsrättslig synvinkel är förevarande beslut av sådan karaktär att arbetstagarnas

situation förändrats. Förändringarna är av sådan art att de utgör byte av arbetsgivare och det blir därför också fråga om verksamhetsövergång.

Vidare kan nämnas att besluten §§ 167, 169, 170 och 173 var för sig utgjorde ändringar i pastoratsindelningen och att besluten §§ 168, 181 och 196 var för sig innebar ändringar i indelningen på så sätt att två eller flera församlingar inom en och samma samfällighet lades samman till en församling.

Nu aktuella beslut utgör således sådana strukturförändringar som måste föregås av primär förhandling. I samband härmed uppstår en rad frågor som direkt berör arbetsförhållandena för de anställda i församling och kyrklig samfällighet, således inte endast för präster och diakoner som också står under stiftets direkta tillsyn. Eftersom varje församling minst skall fira en huvudgudstjänst alla söndagar och kyrkliga helgdagar innebär en sammanslagning med annan församling redan härigenom att dessa uppgifter kan halveras. Beroende på antalet församlingsbor kan arbetsmängden efter indelningsändringen antingen förväntas bli större eller mindre. En eventuellt förändrad åldersstruktur eller i övrigt annorlunda sammansättning av församlingsborna kan givetvis medföra att innehållet i arbetsuppgifterna ändrar karaktär. Dessutom kan det bli nödvändigt att åstadkomma tillfredsställande förutsättningar såvitt gäller kommunikationer och lokalfrågor. I samband med ändringar i pastoratsindelningen skall stiftsstyrelsen ta ställning till hur stor prästorganisationen minst skall vara i varje nybildat pastorat. Om två eller flera pastorat läggs samman måste således frågan om vem som fortsättningsvis skall vara kyrkoherde i det nybildade pastoratet lösas eftersom endast en kyrkoherde kan finnas i ett pastorat. När församling eller pastorat delas skall de inbördes ekonomiska förhållandena enligt den nya indelningen regleras. Det kan härvid särskilt noteras att indelningsändringarna uttryckligen motiveras av bland annat starka ekonomiska, administrativa och organisatoriska skäl. Vidare skall beslut även fattas om namn på de nya enheterna.

Förändringarna i den kyrkliga indelningen har således varit av omfattande betydelse för de anställdas arbetsförhållanden och det har naturligtvis varit av stort intresse för kretsen av akademikerförbundet i Lunds stift att få anlägga synpunkter på ändringarna innan besluten fattades – beslut som alltså kan ha återverkningar på de anställdas arbetsförhållanden.

Medbestämmandelagens regler om den utsträckta förhandlingsrätten ger uttryck för att förhandling skall äga rum med den arbetsgivarpart som fattar det beslut förhandlingen skall gälla. Det är denna som är arbetsgivare i förhandlingsreglernas mening. Man skulle kunna anse Svenska kyrkan som trossamfund som arbetsgivare och betrakta de olika arbetsgivarfunktionerna som anförtrodda olika självständiga delar av kyrkan. Ett annat synsätt är att församling eller kyrklig samfällighet är den verkliga arbetsgivarparten och att stiftets uppgifter är fråga om ett på kyrkoordinationen grundat ställföreträdarskap. Frågan saknar emellertid betydelse för den nu aktuella tvisten. Avgörande för tvisten är i stället vem som fyller funktionen som arbetsgivare på det stadium i beslutsprocessen då initiativ till primär förhandling skall tas. Församlingens och den kyrkliga samfällighetens inflytande är mycket begränsat i fråga om indelningsförändringar. Stiftet har att samråda med be-

rörda församlingar och kyrkliga samfälligheter och någon ändring får inte genomföras förrän dessa getts tillfälle att yttra sig. I övrigt är det stiftet som har att fatta de nödvändiga besluten. I förevarande fall har Lunds stift uppträtt som företrädare för arbetsgivaren och därmed även varit legitimerad som förhandlingspart på arbetsgivar sidan. Lunds stift har dock inte tagit initiativ till primär förhandling innan besluten fattades. Härigenom har ärendena kommit att drivas igenom utan respekt för akademikerförbundets berättigade anspråk på medbestämmande. Vid sådant förhållande har Lunds stift åsidosatt sina skyldigheter enligt 11 § medbestämmandelagen och det mellan parterna gällande personalpolitiska utvecklingsavtalet, som också innehåller bestämmelser om skyldigheten att primärförhandla.

Innan relationerna förändrades mellan staten och Svenska kyrkan fanns det en bred enighet om att det ålåg dåvarande stiftssamfälligheten att, innan beslut fattades om ändringar av nu aktuellt slag, ta initiativ till primär förhandling med arbetstagarorganisationerna. Sådant förhandling har ägt rum med Skara och Visby stift även efter relationsändringen den 1 januari 2000. Lunds stift har fört primärförhandlingar med arbetstagarorganisationerna inför sitt beslut om att tillsätta domprost i domkyrkoförsamlingen.

Ett ärende om ändrad indelning utgör en samlad beslutsprocess där beslut inte får fattas utan att berörda församlingar och kyrkliga samfälligheter har beretts tillfälle att yttra sig. Primär förhandling borde därför även ha ägt rum på initiativ av respektive församling och kyrklig samfällighet innan dessa yttrade sig i ärendena till stiftsstyrelsen. Endast härigenom får förhandlingsförfarandet ett sådant förlopp att det blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren. Ingen av de berörda församlingarna eller kyrkliga samfälligheterna har dock tagit initiativ till primär förhandling med akademikerförbundet innan de till stiftet avlämnade sina yttranden.

#### *Sammanfattning av grunderna*

Enligt 11 § första stycket medbestämmandelagen och personalpolitiska utvecklingsavtalet skall arbetsgivare innan han beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma gäller innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Lunds stifts beslut om ändringar i den kyrkliga indelningen den 13 december 2000 (§§ 163-181, 183-185, 187-190 och 193-200) har medfört viktigare förändringar såväl för verksamheten som av berörda arbetstagares arbets- och anställningsförhållanden. Stiftet har därför inför besluten varit skyldigt att förhandla med kretsen av akademikerförbundet. Genom att underlåta detta har stiftet brutit mot medbestämmandelagen och kollektivavtalet och därigenom ådragit sig skyldighet att utge allmänt skadestånd till akademikerförbundet.

## Arbetsgivarparterna

Inledningsvis skall understrykas att samtliga de beslut varom nu tvistas har fattats efter den 1 januari 2000. Den lagreglering och praxis samt de organisatoriska förhållanden som har funnits före den nämnda tidpunkten saknar i allt väsentligt rättslig betydelse i målet.

Den 1 januari 2000 bildades trossamfundet Svenska kyrkan. Det fick då sin nuvarande formella form och organisation. Det finns en lag (1998:1591) om Svenska kyrkan och det finns också ett detaljerat internt regelverk – kyrkoordningen – som har antagits av kyrkomötet. Båda dessa regelverk trädde i kraft den 1 januari 2000. För att förstå innehållet i lagen och i kyrkoordningen får man söka ledning i förarbetena. Propositionen 1997/98:116 respektive Svenska kyrkans centralstyrelsens skrivelse, CsSkr 1999:3 har betydelse i detta sammanhang.

Den redogörelse för Svenska kyrkans organisation som akademikerförbundet lämnat kan vitsordas, utom vad beträffar frågan om hur arbetsgivaransvaret är placerat.

Tvisten gäller frågan om arbetsgivarbegreppet i relation till den primära förhandlingsskyldigheten i 11 § medbestämmandelagen. Utgångspunkten vid definitionen av arbetsgivarbegreppet är det som Arbetsdomstolen tidigare har slagit fast i AD 1984 nr 141. Domstolen förklarade i det rättsfallet att arbetsgivare är den fysiska eller juridiska person som träffat avtal med annan om utförande av arbete under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande föreligger.

Följande bestämmelser och förarbetsavsnitt är av särskilt intresse för arbetsgivarbegreppet inom Svenska kyrkan.

I 5 § lagen om Svenska kyrkan anges att stiftet är en regional enhet och omfattar församlingarna i stiftets område och att stiftets grundläggande uppgift är att främja och ha tillsyn över församlingslivet. Lunds stift liksom andra stift skall således ses som en tillsynsmyndighet med regionalt definierat tillsynsområde. Jämförelser kan göras med andra tillsynsmyndigheter på den statliga sidan som t.ex. Socialstyrelsen med sitt tillsynsansvar enligt 6 kap. 1 § lagen om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område, Statens livsmedelsverk med sitt tillsynsansvar enligt 24 § livsmedelslagen eller Arbetsmiljöverket med sitt tillsynsansvar enligt 7 kap. 1 § arbetsmiljölagen. Det är således den egenskapen som skall tilläggas stiftet i detta sammanhang. - I 6 kap. 4 § kyrkoordningen anges att stiftet skall främja och ha tillsyn över församlingarnas uppgift att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Detta sker genom att stiftet erbjuder utbildning och fortbildning samt andra insatser. I bestämmelsen hänvisas också till särskilda bestämmelser i kyrkoordningen avseende uppgifter som stiftet skall fullgöra. - I 37 kap. 1 § kyrkoordningen anges att stiftsstyrelsen beslutar om ändringar i den territoriella församlingsindelningen inom ett stift. Det är den typen av beslut som nu är föremål för domstolens prövning med avseende på tillämpningen av 11 § medbestämmandelagen. - De uppgifter som är knutna

till den regionala tillsynsfunktionen kommer även till uttryck i avsnitten 8.8.2 och kap. 2 i Svenska kyrkans centralstyrelsens skrivelse, CsSkr 1999:3.

Det är viktigt att påpeka att något arbetsgivaransvar från stiftets sida gentemot församlingarna eller de kyrkliga samfälligheterna inte finns angivet vare sig i lag eller i förarbeten. Detta framgår bl.a. av kommittébetänkandet SOU 1997:44, vars förslag låg till grund för lagen om Svenska kyrkan. Där uttalas att det är nödvändigt att arbetsgivaransvaret för varje personalkategori är odelat samt att det måste vara alldeles tydligt vilket organ som har det yttersta ansvaret och det bör inte komma i fråga att det ansvaret delas. Arbetstagarna och myndigheterna måste veta vem som har ansvar för exempelvis jämställdhet och arbetsmiljö.

I propositionen med förslag till lag om Svenska kyrkan uttalas följande i avsnitt 6.3.3 (prop. 1997/98:116 s. 55): ”Från statens utgångspunkt finns det inte skäl att ge stiftet nya uppgifter såsom att generellt vara arbetsgivare för kyrkans präster”. Vidare sägs: ”Hur Svenska kyrkan väljer att utforma sin organisation inom de ramar som lagen anger är efter relationsändringen inte en statlig angelägenhet”. Med den utgångspunkten blir det naturligtvis av stor betydelse vad som senare kom att regleras i kyrkoordningen.

I Svenska kyrkans centralstyrelsens skrivelse, CsSkr 1999:3, penetreras frågan om arbetsgivaransvar relativt utförligt. Det skall anmärkas att stiftet före den 1 januari 2000 hade vissa uppgifter av arbetsgivarkaraktär. Det är dock omstritt hur stort detta arbetsgivaransvar var. Detta framgår av vad som sägs på s. 2-34 och 2-35 samt i avsnitt 3.2.1 i ovan nämnda skrivelse. Det kan noteras att akademikerförbundet i sitt remissyttrande förordade den gamla ordningen med ett visst arbetsgivaransvar för stiftet. Det framgår även tydligt att akademikerförbundet inte fick gehör för sin ståndpunkt. Det som är särskilt intressant beträffande arbetsgivaransvaret och dess placering finns under rubriken ”Skälen för Centralstyrelsens förslag” på s. 2-41 och 2-42 i skrivelsen. Där anförs följande.

Grunderna för och den principiella inriktningen av vårt förslag – att bevara den episkopala strukturen och den dubbla ansvarslinjen – har redovisats i det föregående. Vi finner det angeläget med en ordning som både ger möjligheter till reell tillsyn för stiftet/trossamfundet över hur kyrkans vigda tjänare fullgör sina uppdrag och främjar (bättre) samverkan mellan demokratisk organisation och kyrkans vigungstjänst. Vi har haft att beakta de förutsättningar för vårt arbete som utgörs av legala begränsningar.

Vi har inte bedömt det möjligt eller lämpligt med en modell med ett delat arbetsgivaransvar eller med en modell där arbetsgivarfunktionerna är uppdelade i en sådan omfattning eller på ett sådant sätt att det kan göras gällande att det i realiteten är fråga om ett delat arbetsgivaransvar. I sammanhanget kan noteras att det även i betänkandet Svenska kyrkans personal (SOU 1997:44) anfördes att ”det är nödvändigt att arbetsgivaransvaret för varje personalkategori är odelat” (sid. 204 f). – ”Det måste vara alldeles entydigt vilket organ som har det yttersta ansvaret och det bör inte komma ifråga att det ansvaret delas. Arbetstagarna och myndigheterna måste veta vem som ansvarar för exempelvis jämställdhet och arbetsmiljö.”

Vi har funnit övervägande skäl tala för att arbetsgivaransvaret för församlingspräster bör ankomma på församlingen/samfälligheten. Det är ju också – jäm-

fört med en ren stiftsanställning – den ordning som bäst anknyter till vad som nu gäller. En ren stiftsanställning skulle innebära en nyordning för svensk kyrkotradition. Redan under medeltiden fanns ett lokalt ansvarstagande för sockenprästens anställning och avlöning.

Ett lokalt arbetsgivarskap för församlingsprästerna har flera fördelar bl.a. när det gäller samverkan med övriga anställda och med förtroendevalda, i fråga om ansvarsfördelningen t.ex. när det gäller arbetsmiljöfrågorna som kan bli tydlig och när det gäller att renodla tillsynen över utövandet av kyrkans vigningstjänst, skild från arbetsgivarrollen. Vi finner det liksom utredningen naturligt att från detta utgångsläge finna regler som bevarar den dubbla ansvarslinjen och den episkopala strukturen.

En modell med en stiftsanställning av alla präster skulle som redan nämnts innebära att en månghundraårig tradition skulle brytas och – som anförts i utredningen – en kraftig förskjutning av den ekonomiska tyngdpunkten och inflytandet i Svenska kyrkan. Etablerandet av en stiftsanställning skulle endast kunna komma till stånd genom en frivillig övergång av varje enskild präst. Möjligheten till en fristående tillsynsfunktion över ämbetsutövningen skulle bortfalla.

Vi har även särskilt prövat möjligheten till stiftsanställning av kyrkoherdarna, ett alternativ som också det berörts i utredningen. Vi har dock inte funnit skäl förorda en sådan lösning. Anledning härtill är bl.a. att åtskilliga problem uppkommer om inte samtliga kyrkoherdar accepterar erbjudande om övergång till stiftsanställning, att ansvarsfördelningen mellan kyrkoråd och kyrkoherde, särskilt vad gäller arbetsmiljöfrågor, blir otydlig, att avståndet mellan kyrkoherdar och komministrar ökar samt att systemet blir svårhanterligt bl.a. i personaladministrativt hänseende. Vidare skulle skillnaden överbetonas mellan kyrkoherdes ansvar i kyrkans vigningstjänst och prästs ansvar i denna tjänst.

Vi föreslår i likhet med utredningen en ordning med lokal anställning av församlingsprästerna. En nödvändig förutsättning är dock en tydlig tillsynsfunktion hos biskop och domkapitel som slår vakt [om] den episkopala strukturen och den dubbla ansvarslinjen. Vi konstaterar att en majoritet av remissinstanserna tillstyrker detta förslag och att av dem som påyrkar ”justering” den helt övervägande majoriteten önskar justeringar i syfte att ytterligare förstärka inslaget av dubbel ansvarslinje och episkopal struktur. Med anledning av de synpunkter som framförts har vi funnit skäl göra vissa tillägg till utredningens förslag.

De bestämmelser i kyrkoordningen som akademikerförbundet har åberopat ger i allt väsentligt uttryck för stiftets tillsynsuppgifter och inte uppgiften att vara arbetsgivare. Vissa bestämmelser kan dock ge intryck av en arbetsgivarroll, nämligen 5 kap. 3 § och 34 kap. 12 § kyrkoordningen. Den förstnämnda bestämmelsen anger att vid längre vikariat än tre månader skall stiftsstyrelsen utse vikarie för domprost. Den andra bestämmelsen innebär att en befattning som domprost skall tillsättas av stiftsstyrelsen. Det har dock sin särskilda förklaring att stiftet getts denna roll. Det sammanhänger med domprostarnas speciella ställning. En domprost är dels präst i domkyrkoförsamlingen, dels vice ordförande i domkapitlet. I den senare egenskapen uppträder domprosten ibland som ställföreträdare för biskop och därigenom uppstår en naturlig anknytning till stiftet. Vad gäller bestämmelserna om kontraktsprostar i 8 kap. 6 § och 8 kap. 40 § kan följande nämnas. Stiftet är som tidigare nämnts indelat i kontrakt och i varje kontrakt skall det finnas en kontraktsprost. Kontraktsprostarna har således även de en speciell ställning och ett nära samband med stiftet genom ett slags uppdragsförhållande. Kontraktsprostarna är i och för sig anställda av församlingarna men fullgör



specifika uppgifter åt stiftet i sitt kontrakt. För utförandet av dessa uppgifter erhåller församlingarna en särskild ersättning från stiftet. Det finns således en särskild förklaring till de aktuella bestämmelserna.

En ytterligare omständighet som är av stor betydelse för frågan om stiftets påstådda arbetsgivarroll på den lokala nivån är att stiftet inte i något fall tecknar kollektivavtal som har med församlingarna och dess personal att göra. Församlingarna tecknar själva kollektivavtal. Enligt bestämmelsen i 11 § medbestämmandelagen inträder förhandlingsskyldighet med de parter som arbetsgivaren har kollektivavtal med och inga andra. Ett viktigt exempel på diskrepansen i detta avseende är att Svenska kommunalarbetsförbundet, som i och för sig påverkas av en ny stiftsindelning, inte är kollektivavtalspart gentemot stiftet. Man kan fråga sig hur stiftet skulle veta med vilka parter de skulle förhandla i sådana fall. Det skulle vara en onaturlig ordning och stämmer inte med lagens förutsättningar.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att Lunds stift är att anse som arbetsgivare enligt 11 § medbestämmandelagen kan det vitsordas att det har skett ett brott mot nämnda bestämmelse. De aktuella besluten har således varit av sådan karaktär att de faller inom ramen för förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen. Det vitsordas att det inte heller ägt rum förhandlingar på församlingsnivå före besluten. Däremot har det efter besluten ägt rum förhandlingar eller i vart fall har det kallats till förhandlingar med anledning av de konsekvenser som besluten i indelningsfrågorna har fått i olika församlingar. Hur många förhandlingar som ägt rum eller när dessa förhandlingar har skett finns det för dagen ingen uppgift om.

#### *Sammanfattning av grunderna*

Lunds stift är inte arbetsgivare i den mening som avses i medbestämmandelagen. Primär förhandlingsskyldighet har därför inte åvilat stiftet innan stiftet fattade de omtvistade besluten, som samtliga är daterade den 13 december 2000, om indelningsändringar och sammanläggningar avseende församlingar och kyrkliga samfälligheter i Lunds stift.

#### **Akademikerförbundet**

I Svenska kyrkans centralstyrelses skrivelse, CsSkr 1999:3, finns bl.a. följande angivet på sidan 2-45.

Församlingar och samfälligheter är arbetsgivare för alla lokalt anställda. Till följd av Svenska kyrkan inte är ett kongregationalistiskt trossamfund och utifrån kyrkans episkopala struktur finns i kyrkoordningen bestämmelser som medför inskränkningar i de kyrkliga arbetsgivarnas självbestämmande. För den lokala nivån gäller det främst befattningar som innehas av dem som utövar ett uppdrag inom kyrkans ämbete. Det finns också fortsättningsvis viss specialreglering avseende kyrkomusikertjänsterna.

Av detta utdrag framgår precis det som akademikerförbundet hävdar i målet, nämligen att det finns inskränkningar i de kyrkliga arbetsgivarnas självbestämmande.

Kollektivavtal tecknas av Svenska kyrkans församlingsförbund och binder stiftet i förhållande till akademikerförbundet. Stiftet är bundet av det personalpolitiska utvecklingsavtalet och av en rad andra avtal. Kommunalarbetareförbundet har också ett kollektivavtal som omfattar stiftet. Akademikerförbundet kan för dagen inte vitsorda att stiftet aldrig har tecknat något lokalt kollektivavtal. Det bestrids att det förekommit några förhandlingar i något avseende när det gäller aktuella indelningsändringar.

## **Domskäl**

### *Utredningen i målet*

Med parternas samtycke har Arbetsdomstolen beslutat att genom mellandom pröva den fråga som har angetts i domens inledning och hållit särskild huvudförhandling i den delen. Vid denna har på begäran av arbetsgivarparterna vittnesförhör hållits med Svenska kyrkans rättschef L.F.. Båda partssidor har dessutom åberopat skriftlig bevisning.

### *Tvisten*

Lunds stift genom stiftsstyrelsen beslutade den 13 december 2000 om indelningsändringar avseende flera olika församlingar, kyrkliga samfälligheter och pastorat. Med anledning av Lunds stifts beslut har tvist uppstått mellan parterna i frågan huruvida Lunds stift varit skyldigt att, före beslutet om aktuella indelningsändringar, förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen.

Akademikerförbundet har gjort gällande att beslutet har medfört viktigare förändringar såväl för verksamheten som av berörda arbetstagares arbets- och anställningsförhållanden och att stiftet därför inför beslutet har varit skyldigt att förhandla med kretsen av akademikerförbundet, vilket inte skett. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att Lunds stift inte är arbetsgivare i den mening som avses i medbestämmandelagen och att någon primär förhandlingskyldighet därför inte har ålegat stiftet innan de omtvistade besluten fattades.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att Lunds stift är att anse som arbetsgivare har brott mot 11 § medbestämmandelagen vitsordats av arbetsgivarparterna.

Huvudfrågan i målet är således huruvida Lunds stift fattat de i målet aktuella besluten som arbetsgivare i den mening som avses i 11 § medbestämmandelagen.

### *Något om förhandlingskyldigheten enligt medbestämmandelagen*

Medbestämmandelagen äger endast tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 §). Ett grundläggande krav för att en arbetstagarorganisation skall ha förhandlingsrätt enligt medbestämmandelagen är

att förhandlingen gäller en fråga som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen som är eller varit arbetstagare hos arbetsgivaren (10 §). Förhandlingsfrågan skall alltså beröra ett bestående eller förutvarande anställningsförhållande. Förutsättningarna för den s.k. primära förhandlingsskyldigheten anges i 11 § första stycket i lagen. Där framgår att innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iaktas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- och anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Arbetstagarinflytandet enligt medbestämmandelagen kan bara utövas gentemot det rättsliga subjekt som i varje enskilt fall är arbetsgivare. I rättsfallet AD 1984 nr 141 förklarade Arbetsdomstolen att som arbetsgivare brukar inom arbetsrätten betecknas den fysiska eller juridiska person som träffat avtal med annan om utförande av arbete under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande föreligger. Arbetsgivaren är således det rättssubjekt som är arbetstagarens motpart i ett anställningsförhållande.

Det är ostridigt i målet att av Lunds stift beslutade indelningsändringar är att anse som sådana beslut om viktigare förändringar av verksamheten i den mening som avses i 11 § medbestämmandelagen. För att förhandlingsskyldighet skall gälla för stiftet krävs dessutom att stiftet är att anse som arbetsgivare i förhållande till de medlemmar i akademikerförbundet som berörs av beslutet, t.ex. de i berörda församlingar verksamma prästerna. Medbestämmandelagen ger som nyss nämnts inte någon grund för anspråk som riktar sig mot någon annan än den som i det enskilda fallet är arbetsgivare.

Enligt akademikerförbundet saknar det för förhandlingsskyldigheten betydelse om det är Svenska kyrkan som trossamfund, församling eller kyrklig samfällighet som är att betrakta som arbetsgivare. Det avgörande för förhandlingsskyldigheten i den aktuella tvisten är i stället, hävdar akademikerförbundet, vem som fyller funktionen som arbetsgivare på det stadium i beslutsprocessen då initiativ till primär förhandling skall tas. Eftersom Lunds stift uppträtt som företrädare för arbetsgivaren har stiftet också enligt akademikerförbundets mening varit legitimerad som förhandlingspart på arbetsgivar sidan. Arbetsgivarparterna hävdar däremot att stiftet inte i något avseende är att betrakta som arbetsgivare i den fråga som nu är aktuell samt att stiftet är att betrakta som arbetsgivare endast för sina egna anställda.

Det är därmed nödvändigt att se närmare på hur arbetsgivarfunktionerna är fördelade inom Svenska kyrkan efter relationsändringen och vad som varit avsikten med de förändringar som genomförts.

#### *Förändrade arbetsgivarfunktioner inom Svenska kyrkan*

Av utredningen framgår följande. Sedan relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan ägde rum den 1 januari 2000 är Svenska kyrkan som trossamfund ett eget rättssubjekt som kan förvärva rättigheter och åta sig skyldigheter. Församlingar, kyrkliga samfälligheter och stift var tidigare

kyrkliga kommuner, men utgör numera självständiga registrerade organisatoriska delar av Svenska kyrkan. Som en del av den juridiska personen stiftet finns även ett domkapitel, som tillsammans med biskopen har att tillse att den ordning som gäller för Svenska kyrkan med avseende på lära, böcker, sakrament, gudstjänster och övriga handlingar iakttas i församlingarna. Domkapitlet utövar således tillsynen över kyrkans lära.

Före relationsändringen saknades ett samlat arbetsgivaransvar för församlingspräster. Detta ansvar var i stället uppdelat på bland annat stift, domkapitel, pastorat eller kyrklig samfällighet. Domkapitlet kunde besluta om disciplinära åtgärder och om att skilja en präst från anställningen. Tillsammans med biskopen hade domkapitlet, som tidigare var en statlig myndighet, tillsynsansvaret för det kyrkliga ämbetet. Stiftet genom stiftsstyrelsen inrättade prästtjänster, beslutade om förflyttning av präst till annan tjänst och om skyldighet för präst att för viss tid utöva annan tjänst. Stiftsstyrelsen beslutade även om semester och annan ledighet för präst. Pastoratet eller den kyrkliga samfälligheten anställde präster, svarade för kostnaderna för deras avlöningsförmåner och tillhandahöll expedition och nödvändiga arbetsredskap. Den ordning som nu beskrivits har inom Svenska kyrkan allmänt betecknats som den s.k. dubbla ansvarslinjen.

Arbetsgivarfunktionerna för dem som innehade prästtjänster var alltså inte entydigt samlade hos vare sig stat eller kyrkokommun utan var uppdelade dem emellan. Det ansågs oklart om staten tillsammans med kyrkokommunen var arbetsgivare för prästerna eller om staten endast agerade som ställföreträdare för den egentliga arbetsgivaren, kyrkokommunen. Med utgångspunkt från regleringen i kyrkolagen ansågs dock övervägande skäl tala för att staten endast agerade som ställföreträdare (prop. 1998/99:38 s. 180).

Det kan här inskjutas att den nu nämnda ordningen med delat arbetsgivaransvar ledde till svårigheter i fråga om vem som i ett visst fall i egenskap av arbetsgivare för präst hade att svara vid domstol. Avgörande ansågs vara vad som utgjorde föremål för tvisten i det enskilda fallet. Som part vid domstol i frågor som inte ankom på Arbetsgivarverket kunde uppträda församlingen eller församlingssamfälligheten samt på regional nivå stiftssamfälligheten. Inom sitt ansvarsområde kunde också domkapitlet vara part. Talan rörande ett visst beslut skulle i enlighet med det anförda väckas mot den kyrkliga kommun eller kyrkliga myndighet som beslutet angick.

I Svenska kyrkans centralstyrelsens skrivelse (CsSkr 1993:3 s. 2-35) framhålls att det förhållandet att ett betydande antal arbetsgivarfunktioner tidigare låg på stiftet innebar en blandning av tillsynsfunktioner och arbetsgivarfunktioner som gjorde att de reella möjligheterna att ha tillsyn över hur prästerna utövar sina uppdrag – innefattande möjlighet att vidta därav föranledda disciplinära åtgärder – i hög grad försvårades. Det anförs vidare beträffande arbetsgivarfunktionernas placering efter relationsändringen att domkapitlet inte kunde tilldelas några egentliga arbetsgivarfunktioner på grund av den tillsynsuppgift som domkapitlet har. Som framgår av de av arbetsgivarparterna citerade utdragen ur skrivelsen bedömdes det inte som möjligt eller lämpligt med en modell med ett delat arbetsgivaransvar eller med en modell

där arbetsgivarfunktionerna var uppdelade i en sådan omfattning eller på ett sådant sätt att det kunde göras gällande att det i realiteten är fråga om ett delat arbetsgivarskap. I stället föreslogs att arbetsgivaransvaret för varje personalkategori skulle vara odelat och att det måste vara alldeles entydigt vilket organ som har det yttersta ansvaret. Den ordning som förordades blev därför den som även föreslogs i betänkandet SOU 1997:44, Svenska kyrkans personal, nämligen lokal anställning av församlingsprästerna samt, som en nödvändig förutsättning för detta, en tydlig tillsynsfunktion hos biskop och domkapitel som slår vakt om den episkopala strukturen och den dubbla ansvarslinjen.

I propositionen med förslag till lag om Svenska kyrkan ställde sig regeringen bakom utredningens förslag att stiftets grundläggande uppgift skulle vara att främja och ha tillsyn över församlinglivet. Däremot överläts frågan om hur arbetsgivarfunktionerna över prästerna skulle utformas efter relationsändringen till Svenska kyrkan att besluta om. Av Svenska kyrkans centralstyrelses ovan nämnda skrivelse framgår klart att tanken inför relationsändringen var att renodla tillsynen över utövandet av kyrkans vigningstjänst och hålla den skild från arbetsgivarrollen. Arbetsgivarskapet för församlingsprästerna skulle ankomma på församlingen eller samfälligheten och tillsynsfunktionen skulle ankomma på biskop och domkapitel. Arbetsgivare för församlingsprästerna skulle således vara de enskilda församlingarna och samfälligheterna. Det slutliga beslutet, som togs av kyrkomötet 1999 när kyrkomötet alltjämt var ett statligt organ, blev i enlighet härmed.

*Är stiftets beslut om indelningsändringar ett arbetsgivarbeslut?*

Av vad som ovan anförts framgår enligt Arbetsdomstolens mening klart att det för stiftets del eftersträvades en tydlig åtskillnad mellan dess arbetsgivarfunktion och dess tillsynsfunktion. Det skulle inte vara något tvivel om vem som var arbetsgivare. Den nu nämnda åtskillnaden genomfördes dock inte fullt ut för stiftets del. För bl.a. de präster som är stiftsansställda är stiftet nämligen arbetsgivare samtidigt som det utövar tillsyn över dessa.

När det gäller de lokalt anställda prästerna har akademikerförbundet anförts att åtskilliga bestämmelser i kyrkoordningen visar att det fortfarande är så att stiftet har arbetsgivarfunktioner även i förhållande till dem. Arbetsgivarparterna har invänt att de bestämmelser som akademikerförbundet pekat på i allt väsentligt ger uttryck för stiftets tillsynsfunktion och inte uppgiften som arbetsgivare.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det tydligt att flera av de bestämmelser i kyrkoordningen som akademikerförbundet hänfört sig till på olika sätt inskränker de lokala arbetsgivarnas befogenheter i fråga om anställningsbeslut, arbetsledning, organisation av verksamheten m.m. Detta betyder inte nödvändigtvis att stiftet fortfarande har arbetsgivarfunktioner. Bestämmelsernas innehåll är sådant att de i samtliga fall, enligt Arbetsdomstolens mening, får anses ha en mer eller mindre tydlig anknytning till stiftets tillsynsfunktion. De ger på olika sätt uttryck för ett genom kyrkoordningen till-

försäkrat inflytande från stiftets sida över olika aspekter av församlingarnas verksamhet.

Den rätt som kyrkoordningen ger stiftet att besluta om indelningsändringar är enligt Arbetsdomstolens mening att se som ett bland flera exempel på en ordning som kan motiveras utifrån tillsynsaspekten. Frågan är om stiftet dessutom – trots den åtskillnad mellan arbetsgivarroll och tillsyn som eftersträvats inom Svenska kyrkan efter relationsändringen – agerat som arbetsgivare för akademikerförbundets medlemmar i sitt nu aktuella beslutsfattande.

Som tidigare nämnts är det ostridigt i målet att besluten om indelningsändringar i sig är av sådan karaktär att de faller inom ramen för den förhandlingsskyldighet som anges i 11 § medbestämmandelagen. Detta medför emellertid inte utan vidare att förhandlingsskyldighet föreligger för den instans som fattat beslutet. Beslutsfattaren blir inte att betrakta som arbetsgivare eller företrädare för arbetsgivaren enbart på den grunden att beslutet får betydelse för anställda som tillhör en organisation i förhållandet till vilken beslutsfattaren är kollektivavtalsbundet. Det måste också finnas ett anställningsförhållande mellan beslutsfattaren och de berörda arbetstagarna.

Som arbetsgivarparterna framhållit kan paralleller dras till den statliga tillsynsverksamhet som förekommer på olika områden och som innebär att en verksamhet kan påverkas av en tillsynsmyndighets beslut utan att den senare därigenom skulle vara att betrakta som förhandlingsskyldig arbetsgivare med avseende på beslutet. Inom exempelvis koncernföretag med juridiskt skilda rättssubjekt på arbetsgivarvidan kan inte heller den lokala fackliga organisationen i ett dotterbolag med stöd av medbestämmandelagen ställa krav på förhandling och information direkt mot koncernledningen eller mot det moderbolag som kan fatta beslut av betydelse för dotterbolaget och dess anställda.

Det hittills sagda talar enligt Arbetsdomstolens mening mot att stiftet skulle vara att betrakta som arbetsgivare eller företrädare för denne vad gäller de nu aktuella besluten.

Akademikerförbundet har emellertid även anfört att det före relationsändringen fanns en bred enighet om att det ålåg dåvarande stiftssamfälligheten att, innan beslut om ändringar i den kyrkliga samfälligheten fattades, ta initiativ till primär förhandling med arbetstagarorganisationerna. Till stöd för sin uppfattning att en sådan skyldighet föreligger även efter relationsändringen har akademikerförbundet åberopat protokoll från fyra olika primära förhandlingar som ägt rum efter den 1 januari 2000 och i vilka olika stift har deltagit i egenskap av arbetsgivare. Primära förhandlingarna har således hållits med anledning av att en stiftsstyrelse haft att bestämma om antalet präster i en nybildad samfällighet (Visby stift), om utseende av domprost (Lunds stift), samt i två fall även om ändrad pastoratsindelning (Skara stift). Enligt Arbetsdomstolens mening kan det av förekomsten av dessa förhandlingar inte dras någon slutsats vare sig angående stiftets arbetsgivarroll i

allmänhet eller i fråga om huruvida stiftet varit skyldigt att påkalla primär förhandling i fråga om indelningsändringar.

Ett ställningstagande som innebär att stiftet inte är förhandlingsskyldigt betyder inte att de berörda arbetstagarna utestängs från möjligheten att påverka besluten om indelningsförändringarna. Frågan om församlingarnas och de kyrkliga samfälligheternas förhandlingsskyldighet har visserligen inte uttryckligen berörts av arbetsgivarparterna i målet, men Svenska kyrkans uppfattning tycks vara, att döma av en handling som akademikerförbundet gett in i målet, att förhandlingar i samband med indelningsförändringar skall föras lokalt, dvs. att det är respektive församling eller kyrkliga samfällighet som skall förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen innan yttrande avges till stiftsstyrelsen. Enligt kyrkoordningen får nämligen församlingsindelningen inte ändras utan att berörda församlingar, samfälligheter, kyrkoherdar och kontraktsprostar samt domkapitlet har getts tillfälle att yttra sig. – Det kan tilläggas att primär förhandling enligt akademikerförbundet borde ha ägt rum både innan yttrandena avgavs och inför stiftsstyrelsens beslut.

#### *Arbetsdomstolens slutsats*

Av skäl som framgår ovan kommer Arbetsdomstolen till den slutsatsen att stiftet inte har beslutat om de aktuella indelningsändringarna i sin egenskap av arbetsgivare för de i församlingar och kyrkliga samfälligheter anställda medlemmarna av akademikerförbundet. Någon förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen har därför inte förelegat för stiftet inför besluten eftersom medbestämmandelagen endast ger grund för anspråk som riktar sig mot den som är arbetsgivare.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader m.m.*

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att Lunds stift inte varit skyldigt att, före beslut om ändringar i den kyrkliga indelningen (besluten §§ 163-181, 183-185, 187-190 och 193-200 i stiftsstyrelsens protokoll från sammanträde den 13 december 2000) förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen.

Som tidigare anförts har parterna samtyckt till att domstolen vid denna bedömning av förhandlingsskyldigheten avgör målet slutligt. Domstolen kan därför konstatera att den skadeståndstalan som Akademikerförbundet för i målet skall avslås.

Vid den angivna utgången skall akademikerförbundet utge ersättning för arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Kyrkans Akademikerförbunds talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Kyrkans Akademikerförbund att ersätta Svenska kyrkans Församlingsförbund och Lunds stift för rättegångskostnader

med sjuttiotusentrehundranittiofem (70 395) kr, varav 63 000 kr för ombuds-  
arvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från  
dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Brita Swan, Siv Kimbré, Mats Holmgren, Ulf  
Perbeck, Alf Karlsson och Henry Sjöström. Enhälligt.

Sekreterare: Marianne Lishajko