

**Sammanfattning**

Fr.o.m. den 1 januari 2000 förändrades relationen mellan staten och Svenska kyrkan. Samtidigt övergick rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gällde till församlingar, kyrkliga samfälligheter eller stift. Sedan tidigare fanns präster, bl.a. kyrkoherdar, som var anställda med fullmakt. Med avseende på dessa präster infördes i kollektivavtal en övergångsbestämmelse som i huvudsak innebär att dessa präster behåller fullmaktens rättsverkan. Parterna i målet är ense om att fullmakten har den rättsverkan att en fullmaktsanställd präst inte kan sägas upp på grund av t.ex. arbetsbrist. I målet uppkommer frågan om en fullmaktsanställd kyrkoherde på sin fullmaktsanställd efter en indelningsändring kan grunda en rätt till de arbetsuppgifter som en kyrkoherde enligt kyrkoordningen har att utföra. Sedan denna fråga besvarats nekande konstateras även att kyrkoherden genom den förändring som skett inte kan anses ha blivit skild från en anställning och ha erhållit en annan.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2003-10-22  
StockholmDom nr 82/03  
Mål nr B 124/02**KLAGANDE**L-O.K., Matarengivägen 58, 957 32 ÖVERTORNEÅ  
Ombud: Åke Puranen, Magnus Ladulåsgatan 21, 3 tr, 118 65 STOCKHOLM**MOTPART**Övertorneå kyrkliga samfällighet, Matarengivägen 30,  
957 32 ÖVERTORNEÅ  
Ombud: avtalssekreteraren Ylva Wåhlin, Svenska Kyrkans Församlingsför-  
bund, S:t Eriksgatan 63, 112 34 STOCKHOLM**SAKEN**

Anställnings bestånd

**ÖVERKLAGAD DOM**

Haparanda tingsrätts dom 2002-10-21 i mål T 789-01

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

L-O.K. har yrkat att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom skall bifalla hans yrkanden vid tingsrätten i sak och i fråga om rättegångskostnader.

Övertorneå kyrkliga samfällighet (samfälligheten) har bestritt ändring.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Parterna har till utveckling av talan anfört i huvudsak detsamma som vid tingsrätten. Samfälligheten har dock frånfällit påståendet att den i målet aktuella pastoratsregleringen utgjort en sådan verksamhetsövergång som regleras i 6 b § anställningsskyddslagen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling, vid vilken L-O.K. på nytt har hörts under sanningsförsäkringen.

Arbetsdomstolen har också före huvudförhandlingen berett Svenska Kyrkans Församlingsförbund och Kyrkans Akademikerförbund tillfälle att yttra sig angående den i målet aktuella övergångsbestämmelsen till kollektivavtalet Kyrkans avtal 01.

## DOMSKÄL

### Bakgrund

Arbetsdomstolen finner det lämpligt att inledningsvis redogöra något för bakgrunden till den uppkomna tvisten både vad gäller omständigheter i sak och vad gäller de olika rättsliga regleringar som gällt.

L-O.K. utnämndes av Luleå domkapitel genom fullmakt att från och med den 15 april 1989 vara kyrkoherde i Övertorneå församlings pastorat.

Vid tiden för utnämningen gällde lagen (1957:577) om prästval och kungörelsen (1965:729) med vissa bestämmelser om anställning som präst, som senare betecknades förordning och kallades prästanställningsförordningen. I prästvalslagen fanns bestämmelser om tillsättning av prästtjänster. I 37 § i denna lag föreskrevs att prästerlig tjänst må tillsättas genom förflyttning endast om det är påkallat av att annan prästerlig tjänst indrages eller eljest synnerliga skäl äro att innehavare av dylik tjänst förflyttas. I 11 § prästanställningsförordningen föreskrevs att präst som är anställd med fullmakt är skyldig att låta sig förflyttas till annan prästerlig tjänst som tillsättes med samma anställningsform, om det är påkallat av organisatoriska eller andra skäl. Tillsättning genom förflyttning av kyrkoherde beslutades av regeringen.

Den 1 juli 1989 skedde förändringar. Prästanställningslagen (1988:184) trädde i kraft och prästvalslagen upphävdes. Vidare upphävdes bl.a. 11 § i prästanställningsförordningen om förflyttningsskyldighet för präst som är anställd med fullmakt. Förändringarna innebar bl.a. att kyrkoherdetjänster inte längre tillsattes med fullmakt. I förarbetena (prop. 1987/88:31 s. 145 och 245) diskuterades ett förslag att avskaffa förflyttningsskyldigheten. Resultatet blev dock att regeringen fick behålla sin befogenhet att förflytta en präst som är anställd med fullmakt. Det uttalades också att den bestämmelsen innebar en skyldighet för den präst som är anställd med fullmakt att låta sig förflyttas om förutsättningarna därför var uppfyllda.

Genom kyrkolagen (1992:300) upphävdes prästanställningslagen och prästanställningsförordningen. Tillkomsten av 1992 års kyrkolag innebar inte någon förändring såvitt gäller förflyttningsskyldigheten för präster med fullmakt i jämförelse med rättsläget fr.o.m. den 1 juli 1989. Enligt kyrkolagen tillsattes inte kyrkoherdar eller komministrar utan endast biskopar med fullmakt. För de tidigare med fullmakt anställda prästerna ansågs det skydd mot uppsägning gälla som fullmakten torde ge enligt 35 kap. 2 § kyrkolagen (Eskil Hinn, Robert Schött: Kyrklig arbetsrätt, 1993, s.48). Bestämmelserna i 35 kap. 2 § om uppsägning avsåg endast präster som var förordnade tills vidare.

Det har diskuterats vem som var arbetsgivare för de präster som var anställda i pastoraten (a.a. s. 16f). Arbetsgivaransvaret var delat mellan domkapitlet, stiftsstyrelsen, kyrkorådet eller tillsättningsnämnden och kontraktsprosten. Det har även gjorts gällande att arbetsrättslig lagstiftning medförde att ett visst arbetsgivaransvar lagts på pastoraten och de kyrkliga samfälligheterna.

Lönerna var dock statligt reglerade, dvs. vid löne- och avtalsförhandlingar företräddes arbetsgivarsidan av regeringen eller den myndighet som regeringen bestämde.

Sedan den 1 januari 2000 bestäms grunderna för Svenska kyrkans ordning och verksamhet dels i lagen (1998:1591) om Svenska kyrkan och lagen (1998:1539) om trossamfund, dels i kyrkoordningen som är kyrkans interna regelverk. Bl.a. 1992 års kyrkolag upphörde då att gälla. Samtidigt infördes lagen (1999:289) om Svenska kyrkans personal vid relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan den 1 januari 2000. I dess 1 § föreskrivs bl.a. följande.

De rättigheter och skyldigheter som Svenska kyrkans församlingar och kyrkliga samfälligheter har övergår enligt 3 § lagen (1998:1592) om införande av lagen (1998:1591) om Svenska kyrkan till motsvarande församlingar, kyrkliga samfälligheter eller stift inom Svenska kyrkan vid relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan den 1 januari 2000. Detsamma gäller också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för relationsändringen, om inte arbetstagaren väljer att frånträda anställningen.

I förarbetena (prop. 1998/99:38 s. 181) anfördes följande.

En präst som var anställd med fullmakt var enligt äldre bestämmelser skyldig att låta sig förflyttas till annan prästerlig tjänst som tillsattes med samma anställningsform om det var påkallat av organisatoriska eller andra synnerliga skäl. Den 1 juli 1989 ändrades emellertid bestämmelserna om förflyttning. Om en fullmaktsanställd präst får en annan tjänst gäller numera att han eller hon i princip förlorar fullmakten (jfr 35 kap. 10 § kyrkolagen). Det enda skydd en fullmaktspräst har i dag är att inte kunna sägas upp, t.ex. vid arbetsbrist. En kyrkoherde eller komminister som har fullmakt på sin tjänst kan förflyttas av stiftsstyrelsen till en förordnandetjänst (jfr AD 1997 nr 88). Från denna tjänst kan sedan uppsägning ske. Om kyrkoherden eller komministern får en annan prästtjänst, ett vikariat på en prästtjänst eller en annan statligt reglerad tjänst eller ett vikariat på en sådan tjänst förlorar han eller hon alltså fullmakten. Dock får kyrkoherden eller komministern behålla fullmakten om han eller hon förflyttas till en förordnandetjänst i samband med en indelningsförändring. Fullmakten förs då över stat i det nybildade pastoratet.

Det särskilda skydd som anställningsformen fullmakt innebär utgör en del av det enskilda anställningsavtalet.

Vidare anfördes (a. prop. s. 191 f).

De ändrade relationerna mellan staten och Svenska kyrkan innebär bl.a. att den statliga regleringen av prästtjänsterna upphör. Efter relationsändringen kommer den verksamhet som prästerna utövar att som huvudregel utövas inom någon av Svenska kyrkans församlingar eller

kyrkliga samfälligheter eller inom något av kyrkans stift. Den förändring av församlingarnas och de kyrkliga samfälligheternas rättsliga ställning som sker vid relationsändringen innebär att det för prästernas del sker en verksamhetsövergång i den mening som avses i anställningsskyddslagstiftningen.

De rättigheter och skyldigheter som prästerna har på grund av sina anställningsavtal och övriga anställningsförhållanden vid tidpunkten för relationsändringen bör då gå över till den församling, den kyrkliga samfällighet eller det stift inom Svenska kyrkan där verksamheten i fortsättningen skall bedrivas. Hur arbetsgivarfunktionerna för prästerna skall utövas efter relationsändringen är Svenska kyrkans sak att besluta om.

Eftersom det särskilda skydd som anställningsformen fullmakt innebär utgör en del av prästens anställningsavtal, inbegrips även detta skydd i det som föreslås gå över vid relationsändringen. Detta innebär att alla präster fortsätter sin verksamhet inom Svenska kyrkan med oförändrade villkor. Att avveckla fullmakterna på det sätt som Kammarkollegiet föreslagit skulle innebära en oacceptabel försämring för de präster som innehar sina tjänster med fullmakt.

I Kyrkans avtal 01 infördes mot bakgrund av relationsförändringen följande övergångsbestämmelse.

Arbetstagare som 1999-12-31 har fullmakt behåller rättsverkan av den så länge nuvarande anställning består. Kyrkoherde och komminister behåller fullmaktens rättsverkan vid förflyttning i samband med indelningsändring (prop. 1998/99:38).

Som tidigare nämnts har det diskuterats vem som var arbetsgivare för präster som var anställda i pastoraten. Som också nämnts tidigare är det efter relationsändringen Svenska kyrkans sak att besluta om hur arbetsgivarfunktionerna för prästerna skall utövas. Detta har skett genom kyrkoordinationen. Genom denna får anses klarlagt att från och med den 1 januari 2000 är församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna arbetsgivare för dessa präster, även om stiftet har en tillsynsfunktion och bl.a. har att besluta om indelningsändringar. Frågan om arbetsgivarskapet efter relationsändringen har belysts i Arbetsdomstolens dom AD 2003 nr 18.

L-O.K:s fullmaktsanställning som kyrkoherde i Övertorneå församlings pastorat övergick fr.o.m. den 1 januari 2000 till Övertorneå kyrkliga samfällighet, som då helt och odelat kom att bli hans arbetsgivare. Övertorneå kyrkliga samfällighet bestod då av tre pastorat, nämligen Övertorneå församlings pastorat, Hietaniemi församlings pastorat och Svansteins församlings pastorat.

Kyrkofullmäktige beslutade att Övertorneå församlings pastorat och Hietaniemis församlings pastorat från och med den 1 januari 2002 skulle utgöra ett pastorat, Övertorneå och Hietaniemi församlingars pastorat. Minimibeman-

ningen i detta pastorat skulle vara en kyrkoherde och en komminister. Kyrkofullmäktiges beslut bekräftades av stiftsstyrelsen.

Ett i enlighet med kyrkoordningen inrättat organ, indelningsdelegerade, utlyste tjänsten som kyrkoherde i det nybildade pastoratet. Två personer anmälde sig som sökande, nämligen L-O.K. och P.K., som var kyrkoherde i Hietaniemi församlings pastorat. Indelningsdelegerade beslutade att utse P.K. till kyrkoherde i det nybildade pastoratet.

P.K. är alltså sedan den 1 januari 2002 anställd som kyrkoherde i det nybildade pastoratet. För L-O.K. innebär detta att han inte längre utövar de funktioner som enligt kyrkoordningen ankommer på en kyrkoherde. Ostridigt är dock att han fått behålla sina anställningsförmåner såsom lön, semester, arbetstid, pension, bilersättning samt traktamente. Enligt arbetsgivarsidan får han också, om han så önskar, använda titeln kyrkoherde.

Det är mot denna bakgrund L-O.K. yrkat i första hand domstolens förklaring att hans anställning som kyrkoherde i Övertorneå kyrkliga samfällighet är gällande. I andra hand har han gjort gällande att samfällighetens åtgärder är att jämställa med en uppsägning och yrkat att domstolen skall förklara uppsägningen av honom ogiltig och förplikta samfälligheten att till honom utge allmänt skadestånd. Yrkandena har bestritts av samfälligheten.

### **Yttranden från parter i kollektivavtalet m.m.**

#### Kyrkans Akademikerförbund

-----

Stiftet, genom stiftsstyrelsen, har att fortlöpande göra en översyn av den kyrkliga indelningen. Om stiftet bedömer att en förändrad indelning skulle medföra en mer ändamålsenlig organisation bör åtgärder också vidtas för att uppnå detta och den kyrkliga indelningen sålunda ändras. Indelningsändringar kan bland annat äga rum på så sätt att befintliga församlingar och kyrkliga samfälligheter läggs samman eller delas och därigenom nya rättssubjekt bildas som övertar tillgångar och ansvar för förbindelser, i rättslig bemärkelse så kallad verksamhetsövergång. Ändringar i den kyrkliga indelningen kan även ske genom att endast pastoratsindelningen ändras varvid några nya rättssubjekt inte tillskapas. 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 frågan om vem som fortsättningsvis skall vara kyrkoherde i det nybildade pastoratet lösas eftersom för varje pastorat bara en kyrkoherde kan förekomma.

-----

Förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal inför de ändrade relationerna mellan staten och Svenska kyrkan inleddes i september 1999. Kyrkans Akademikerförbund upplevde i detta skede att det förelåg viss osäkerhet i frågan vilken rättsverkan som följde av prästs fullmaktsanställning.

I SOU 1997:44 framhåller utredaren att förflyttning måste jämföras med en omplacering och att fullmakten inte påverkas därav. Arbetsdomstolen tog för

sin del i AD 1997 nr 88 inte ställning till vilken inverkan förflyttningen har för fullmakten. I propositionen 1998/99:38 anges – med hänvisning till AD 1997 nr 88 – att kyrkoherde eller komminister som har fullmakt på sin tjänst kan förflyttas av stiftsstyrelsen till en förordnandetjänst och att uppsägning sedan kan ske från förordnandetjänsten. Dock framhålls likaledes i propositionen att kyrkoherden eller komministern får behålla fullmakten om han eller hon förflyttas till en förordnandetjänst i samband med en indelningsändring och att fullmakten därvid förs över stat i det nybildade pastoratet.

Den osäkerhet som således rådde kring rättsläget för fullmaktshavare i skilda situationer fick till följd att Akademikerförbundet i samband med kollektivavtalsförhandlingarna reste krav på en särskild avtalsreglering för att slå vakt om dessa arbetstagares anställningstrygghet. Utgångspunkten för Akademikerförbundet var att präst anställd med fullmakt vid organisatoriska förändringar och omplaceringar i övrigt skulle behålla det anställningsskydd fullmakten innefattade. Lydelsen till övergångsbestämmelserna punkten 1 formulerades därefter av Svenska kyrkans Församlingsförbund.

Avsikten med bestämmelsen var dock aldrig att möjliggöra för arbetsgivaren att skilja kyrkoherde från anställningen genom att vid indelningsändring eller eljest kunna omplacera honom eller henne till anställning som komminister. En sådan reglering hade inneburit att arbetsgivaren tilldelats betydligt mer långtgående befogenheter i förhållande till vad som gällde före relationsändringen 2000. Såsom framgår av då gällande 33 kap 18 § kyrkolagen kunde komminister och kyrkoherde under vissa förutsättningar endast förflyttas till annan motsvarande tjänst i stiftet. Bestämmelsen innefattade samtidigt en skyldighet för den präst som var anställd med fullmakt att låta sig förflyttas om dessa förutsättningar var uppfyllda. Det gällde framför allt den situationen att en kyrkoherde blev övertalig i samband med ändringar i pastoratsindelningen.

Begreppet förflyttning i övergångsbestämmelserna punkten 1 har således inte annan innebörd än vad som anges i § 8 mom 1 i Kyrkans AB 01. Arbetsgivaren kan därför inte med stöd av nu aktuell övergångsbestämmelse ensidigt besluta om att ge arbetstagaren nya eller ändrade arbetsuppgifter som innefattar så omfattande förändringar av arbetstagarens arbetsuppgifter att han eller hon i realiteten får en annan anställning än tidigare. Akademikerförbundet har utgått från att den hänvisning till propositionen 1998/99:38 som görs i övergångsbestämmelsen enkom avser uttalandet att kyrkoherde och komminister även före relationsändringen 2000 fick behålla fullmakten vid indelningsändring (s 181 f).

#### Svenska kyrkans Församlingsförbund

Kollektivavtalsparterna, KyrkA och Församlingsförbundet, var vid tecknande av kollektivavtalet 2000 väl medvetna om strukturförändringar inom Svenska kyrkan som innebär att personalen får vidkännas organisatoriska förändringar. Detta får ofrånkomligen effekt för enskilda anställda.

I det läget hade kollektivavtalsparterna som målsättning att i kollektivavtalet klargöra att arbetstagare som har fullmakt 1999-12-31 behåller rättsverkan av den så länge nuvarande anställning består. Kyrkoherde och komminister behåller fullmaktens rättsverkan vid förflyttning i samband med indelningsändring. I kollektivavtalet görs en hänvisning till prop. 1998/99:38.

Rättsläget som det redovisas i prop. 1998/99:38 är det att en kyrkoherde eller komminister som har en fullmakt inte kan sägas upp t.ex. vid arbetsbrist. Kyrkoherde och komminister behåller fullmakten om han eller hon förflyttas till en förordnandetjänst i samband med en indelningsändring. Vidare är rättsläget det att det är möjligt att förflytta en kyrkoherde eller en komminister som har fullmakt på sin tjänst, jmf AD 1997 nr 88.

Kollektivavtalsparterna har således utgått från att förflyttning av en fullmaktsanställd präst skulle komma att ske och garanterar präst ett fortsatt skydd mot uppsägning vid en indelningsändring genom att få behålla fullmakten.

Denna reglering i kollektivavtalet har formen av särskilda bestämmelser som innebär att de gäller framför mer allmänna bestämmelser. Mer allmänna bestämmelser är de av KyrkA åberopade Allmänna Bestämmelserna, AB 2001.

Tolkningen av AB § 8, som framgår av särskilt utgiven kommentar, ger emellertid också stöd för att det är möjligt för arbetsgivaren att inom ramen för kollektivavtalets gränser leda och fördela arbetet och bestämma vilket arbete arbetstagaren skall utföra. Arbetstagaren är skyldig att acceptera ändrade arbetsuppgifter som ligger inom ramen för arbetstagarens yrkeskvalifikationer och utbildning och som står i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet. Av kommentaren framgår att arbetsgivaren har rätt att stadigvarande förflytta arbetstagare.

Den av kollektivavtalsparterna berörda § 8 Allmänna åligganden i Kyrkans AB 01 innehåller följande.

Mom. 1 Arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som framgår av för arbetstagaren gällande anställningsavtal och de åligganden i övrigt, som är förenade med anställningen. Om behov finns är arbetstagare dessutom skyldig att vikariera för annan arbetstagare hos arbetsgivaren och därvid helt eller delvis utföra även egna arbetsuppgifter, att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid samt att fullgöra jour och beredskap.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska finnas för att förflytta arbetstagaren mot hennes eller hans önskan.

- - - -

### Arbetsdomstolens bedömning

Ostridigt mellan parterna är att L-O.K., eftersom han anställts med fullmakt, inte kan sägas upp. Saken kan uttryckas så att parterna är överens om att L-O.K. behållit denna rättsverkan av fullmakten. Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen inte anledning att gå in på frågan om den förändring för hans del som skedde den 1 januari 2002 kan betecknas som en förflyttning eller en omplacering. Tilläggas bör dock att L-O.K:s fullmakt avsåg att vara kyrkoherde i Övertorneå församlings pastorat samt att den indelningsändring som genomfördes kan sägas innebära att det pastoratet och kyrkoherdebefattningen där inte längre finns kvar.

Den egentliga tvistefrågan synes vara om fullmakten också har någon verkan utöver att L-O.K. inte kan sägas upp. L-O.K:s uppfattning är tydligen att han också skall ha rätt att utföra de arbetsuppgifter som en kyrkoherde enligt kyrkoordningen har att utföra. Det är uppenbarligen vad han vill få fastställt genom sitt i första hand framställda yrkande. Ostridigt är ju att han fått behålla sin lön och övriga förmåner och som Arbetsdomstolen uppfattat det även att han är oförhindrad att utföra annat arbete som präst hos samfälligheten.

Frågan är dock om fullmakten har någon rättsverkan utöver den nämnda att fullmaktshavaren inte kan sägas upp. I förarbetena till lagen om kyrkans personal vid relationsändringen (prop. 1998/99: 38 s. 181) anförs att det enda skydd en fullmaktspräst har i dag är att inte kunna sägas upp, t.ex. vid arbetsbrist. Såvitt framgår av kollektivavtalsparternas yttranden har dessa inte heller vid tillkomsten av den i målet aktuella övergångsbestämmelsen berört frågan om vilken rättsverkan en fullmakt har. Frågan borde ha varit av intresse med hänsyn till att församlingar och samfälligheter skulle bli prästernas arbetsgivare. Stiftsstyrelserna skulle därmed inte som tidigare kunna besluta om förflyttning av präster. Och församlingarna och samfälligheterna kan uppenbarligen inte heller besluta att förflytta eller omplacera en präst till en annan församling eller samfällighet.

Såvitt gäller statliga fullmaktsanställningar i allmänhet torde gälla att fullmakten inte innefattar en rätt till arbetsuppgifterna (SOU 1960:10 s. 10). Den slutsatsen har dragits att den med fullmaktstjänsten förenade ”oavsättligheten inte innebar en rätt till arbetsuppgifterna eller att tjänsten måste behålla sin funktion, och att den gav tjänstemannen en rätt till avlöningen snarare än till tjänsten” (Anna Ekström, Skiljande från statlig tjänst, Juristförlaget, 1989, s. 13). Fullmakten garanterar, om en tjänst dras in, inte fullmaktshavaren någon rätt att fortfarande ingå i personalorganisationen och att utöva sådana funktioner som kännetecknat den indragna tjänsten. Det har också uttryckts så att ”Slutligt visar sig alltså anställningsskyddet bestå av en lönegaranti.” (Bertil Wennergren, I statens tjänst, 5:uppl. s. 136).

Mycket talar enligt Arbetsdomstolens mening för att det i detta avseende i vart fall efter relationsändringen inte föreligger någon skillnad mellan vad som gäller beträffande fullmaktsanställda präster och vad som ansetts gälla beträffande statligt fullmaktsanställda i allmänhet. Efter relationsändringen

gäller i princip allmänna arbetsrättsliga regler även för präster. Ostridigt är dock som nämnts att fullmaktsanställda präster inte kan sägas upp i enlighet med reglerna i anställningsskyddslagen. Kollektivavtalsparterna har tydligen inte diskuterat vilka rättsverkningar en fullmakt har när den aktuella övergångsbestämmelsen kom till. Om fullmakten för en präst skulle anses ge prästen en rätt till arbetsuppgifterna, skulle det åtminstone i vissa fall innebära att indelningsförändringar endast skulle kunna genomföras under förutsättning att berörda fullmaktshavare medger det. Av Församlingsförbundets yttrande får anses framgå att i vart fall arbetsgivarsidan inte hade en sådan avsikt med övergångsbestämmelsen. Arbetsdomstolen kan mot denna bakgrund inte finna att övergångsbestämmelsen skall ges den innebörden att en fullmaktsanställd präst har en rätt till arbetsuppgifterna.

Arbetsdomstolen kommer med hänsyn till det hittills anförda till slutsatsen att L-O.K. inte på sin fullmakt kan grunda en rätt till vissa arbetsuppgifter. Hans förstahandsyrkande kan därför inte bifallas, även om han i och för sig har en bestående anställning hos samfälligheten.

L-O.K. har i andra hand gjort gällande att samfällighetens åtgärder är att likställa med en uppsägning och yrkat ogiltighetsförklaring av uppsägningen och allmänt skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen. Hans yrkande i denna del bygger på av Arbetsdomstolen utvecklade praxis av innebörd att en arbetstagare som av arbetsgivaren ges så förändrade arbetsuppgifter att arbetstagaren faktiskt får en helt annan anställning kan anses i anställningsskyddslagens mening skild från en anställning. Enligt Arbetsdomstolens mening är det emellertid svårt att tillämpa ett sådant synsätt när det gäller en fullmaktshavare, som ju inte kan sägas upp i enlighet med anställningsskyddslagens regler och som i gengäld är skyldig att underkasta sig vissa förändringar, som i detta fall en förändring som innebär att L-O.K. inte längre utför arbetsuppgifter som ankommer på en kyrkoherde.

Inte heller L-O.K:s andrahandsyrkande kan vinna bifall.

L-O.K:s överklagande skall alltså lämnas utan bifall och tingsrättens domslut fastställas.

Vid denna utgång skall L-O.K. utge ersättning för samfällighetens rättegångskostnad även i Arbetsdomstolen. Samfälligheten har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning för rättegångskostnader med sammanlagt 36 000 kr, varav 20 000 kr avser ombudsarvode och 16 000 kr avser inställelsekostnader för två företrädare för samfälligheten. L-O.K. har vitsordat det yrkade ombudsarvodet men inte inställelsekostnaderna för samfällighetens företrädare som inte hörts i målet. Arbetsdomstolen finner i denna del att samfälligheten får anses skäligen tillgodosedd med inställelsekostnaden för en ställföreträdare för samfälligheten, dvs. 8 000 kr.

**DOMSLUT**

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.
2. L-O.K. förpliktas att ersätta Övertorneå kyrkliga samfällighet för dess rättegångskostnad i Arbetsdomstolen med tjugoåttatusen (28 000) kr, varav 20 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Hans Tocklin, Marianne Jenryd, Christer Måhl, Ola Bengtson, Gunilla Boman Pellnäs, Annika Borg och Leif Åkerblom. Enhälligt.

Sekreterare: Marianne Lishajko

Tingsrättens dom (ledamot: Annika Nilsson)

## **BAKGRUND**

Övertorneå kyrkliga samfällighet bestod tidigare av tre pastorat, nämligen Övertorneå församlings pastorat, Hietaniemi församlings pastorat och Svansteins församlings pastorat. Från och med den 1 januari 2002 utgör de två förstnämnda ett gemensamt pastorat, Övertorneå och Hietaniemi församlingars pastorat. Före organisationsändringen var L-O.K. anställd som kyrkoherde i Övertorneå församlings pastorat och P. K. i Hietaniemi församlings pastorat. P. K. har utsetts till kyrkoherde i det nybildade Övertorneå och Hietaniemi församlingars pastorat.

## **YRKANDEN M.M.**

L-O.K. har yrkat i första hand att tingsrätten skall förklara att hans anställning som kyrkoherde i Övertorneå kyrkliga samfällighet är gällande och i andra hand att tingsrätten skall förklara uppsägningen av honom ogiltig och med anledning härav förplikta Övertorneå kyrkliga samfällighet att till honom utge allmänt skadestånd om 150 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från och med den 22 april 2002 till dess betalning sker. Han har vidare yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Övertorneå kyrkliga samfällighet har bestritt samtliga yrkanden och beträffande yrkandet om ogiltigförklaring av uppsägning liksom beträffande yrkandet om skadestånd, invänt att yrkandena i allt fall framställts för sent. För det fall att tingsrätten skulle finna att allmänt skadestånd skall utgå har Övertorneå kyrkliga samfällighet gjort gällande att skadeståndet skall jämkas till 35 000 kr. Räntheyrkandet har vitsordats som i och för sig skäligt. Övertorneå kyrkliga samfällighet har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

L-O.K. har bestritt att talan preskriberats.

## **DOMSKÄL**

### **Omständigheter och grunder till stöd för käromålet**

L-O.K. har till utveckling av käromålet anfört bland annat följande.

L-O.K. har alltsedan den 15 april 1989 genom fullmakt varit anställd som kyrkoherde i Övertorneå församlings pastorat. Vid årsskiftet 2001/2002 berövades han dock alla de funktioner som enligt kyrkoordningen följer med en anställning som kyrkoherde. Tidigare hade han ledningsfunktion och var högsta chefstjänsteman inom församlingen. Församlingen har inte företagit någon uppsägning och han har inte heller erhållit någon ny befattningsbeskrivning. L-O.K:s funktion är numera att jämställa med en komministers. Det föreligger ovisshet huruvida fullmaktsanställningen består eller inte, vilket länder L-O.K. till förfång genom att han inte fått de löneförmåner som kyrkoherden i det nybildade pastoratet fått. P.K. har en månadslön på

33 000 kr och L-O.K. har fortfarande 28 700 kr i månaden. Det torde även föreligga ovisshet hos arbetsgivaren eftersom han inte erhållit en formell uppsägning. – Den första gången det stod klart för L-O.K. att han inte var kyrkoherde längre var när han den 2 januari 2002 skulle gå på ett möte i kyrkorådet där det skulle beslutas om inrättande av en pastoratsnämnd. Han blev bortmotad och fick höra att han inte hade något där att göra. En pensionerad kyrkoherde, L.O., satt i hans ställe i kyrkorådet. Han hade inte blivit kallad till mötet, men som kyrkoherde har han rätt att bevista möten i kyrkorådet. Hans arbetsgivare har inte pratat med honom om detta. – Arbetsgivaren har uppträtt som om L-O.K. vore uppsagd. Agerandet skall jämföras med uppsägning. Det saknas saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren har inte åberopat vare sig arbetsbrist eller personliga skäl som grund för uppsägningen. Arbetsgivaren är förhindrad att säga upp L-O.K. på grund av arbetsbrist då han innehar sin anställning som kyrkoherde genom fullmakt. 150 000 kr i allmänt skadestånd är ett uppskattat belopp grundat på praxis. Det har varit särskilt betungande för L-O.K. att inte veta huruvida anställningen består eller inte. Arbetsgivaren bryter mot dels fullmaktsavtalet, dels kollektivavtalet. Fullmakten skall behålla sin verkan även efter en indelningsändring.

### **Omständigheter och grunder till stöd för svaromålet**

Övertorneå kyrkliga samfällighet har till utvecklande av svaromålet anfört i huvudsak följande.

Den 14 juni 2000 fattade kyrkofullmäktige i Övertorneå kyrkliga samfällighet beslut om att slå samman pastoraten Övertorneå och Hietaniemi som från den 1 januari 2002 skulle bli ett pastorat. Den 27 september 2000 beslutade stiftsstyrelsen att bekräfta fullmäktiges beslut. Med anledning härav utsåg Övertorneå församlings kyrkoråd den 30 november 2000 ”de indelningsdelegerade” för att besluta om frågor för det nya pastoratet och den 20 december 2000 beslutade stiftsstyrelsen om inrättande av de indelningsdelegerade. De indelningsdelegerade bestod av ledamöter som utsetts av den tidigare arbetsgivaren och hade till uppgift att besluta i frågor som skulle gälla efter sammanslagningen av Övertorneå och Hietaniemi församlingars pastorat. Den 17 juli 2001 utlyste de indelningsdelegerade tjänsten som kyrkoherde i det nybildade pastoratet. Arbetsgivaren hade krav på att kyrkoherden i det nybildade pastoratet skulle vara en bra arbetsledare och ha bra hand med människor samt goda datakunskaper. Kyrkoherdarna i Övertorneå respektive Hietaniemi församlingar tillskrevs och gavs möjlighet att göra intresseanmälan till tjänsten. Både L-O.K. och kyrkoherden i Hietaniemi församling, P.K., anmälde intresse. Den 1 oktober 2001 beslutade de indelningsdelegerade att tillsätta P.K. som kyrkoherde i det nya pastoratet eftersom han ansågs vara den av de sökande som bäst motsvarade arbetsgivarens krav. Beslutet överklagades till domkapitlet, som lämnade överklagandet utan bifall. Det hade tidigare beslutats att det skulle finnas en kyrkoherde och en komminister i det nybildade pastoratet och L-O.K. innehar tjänsten som komminister. L-O.K. är inte uppsagd. Hans anställning har förts över till det nybildade pastoratet. Han har fått behålla sina anställningsförmåner såsom lön, semester, arbetstid, pension, bilersättning, traktamente samt titeln

kyrkoherde. Det finns ingen grund för skadestånd eftersom uppsägning inte har skett. – L-O.K. var fullmaktsanställd kyrkoherde i Övertorneå församlings pastorat. Tidigare reglerades fullmaktsanställning i kyrkolagen som numera är upphävd. Rättsverkan av en fullmaktsanställning regleras nu i kyrkans avtal –01. Enligt övergångsbestämmelserna för präst i kyrkans avtal –01 punkt 1 behåller en kyrkoherde fullmaktens rättsverkan vid förflyttning i samband med indelningsändring. Enligt AD 1997 nr 88 finns det dock inget hinder mot att flytta en person som har anställning genom fullmakt. – Pastoratsregleringen är en verksamhetsövergång som regleras i 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). I enlighet med den bestämmelsen har L-O.K:s anställning övergått till det nybildade pastoratet och enligt 7 § i samma lag utgör en verksamhetsövergång i sig inte saklig grund för uppsägning. Det är vedertagen praxis inom svenska kyrkan att alla anställda får fortsatt anställning vid indelningsändringar och att anställningen övergår till den ”nya” arbetsgivaren. L-O.K. har behållit sin anställning, sina anställningsförmåner och sin fullmakt. Inom svenska kyrkan är lönesättningen individuell och differentierad vilket innebär att den grundas på dels arbetsuppgifterna, dels en bedömning av sättet att utföra arbetsuppgifterna. – Preskriptionstiden löper från dagen för den skadegörande handlingen. P.K. utsågs den 1 oktober 2001 till kyrkoherde i det nybildade pastoratet. Preskriptionstiden bör anses löpa från detta datum.

L-O.K., som inledningsvis invänt att preskriptionsinvändningen framställdes för sent, har – som tingsrätten uppfattat honom – frånfallit den invändningen, men gjort gällande att preskriptionstiden skall räknas från den 2 januari 2002 då L-O.K. fick klart för sig att han inte längre hade kvar sin ställning som kyrkoherde. Han har vidare gjort gällande att invändningen i alla händelser inte framställdes för sent eftersom talan väcktes den 2 november 2001.

### **Bevisning**

L-O.K. har som bevisning åberopat fullmakt, Kyrkans avtal –01, övergångsbestämmelserna för präst punkt 1, samt delar av kyrkoordningen. Han har vidare åberopat förhör med sig själv under sanningsförsäkran.

Övertorneå kyrkliga samfällighet har som skriftlig bevisning åberopat utlåtande angående den psykosociala arbetsmiljön i Övertorneå församling, sammanträdesprotokoll från Luleå stift angående arbetsmiljöförhållandena i Övertorneå församling, kyrkostyrelsens beslut med närmare bestämmelser om indelningsdelegerade, beslut av Luleå stifts domkapitel meddelat den 14 november 2001 samt Kyrkans avtal –01, övergångsbestämmelserna för präst punkt 1.

L-O.K. har, utöver vad som sakframställningsvis anförts, lämnat sammanfattningsvis följande uppgifter. Han har varit kyrkoherde i tolv år och har under den tiden haft det övergripande ansvaret i församlingen. Kyrkoherden är den enda självskrivna personen på kyrkoråden och han har tidigare alltid kallats till mötena. Mötet i kyrkorådet den 2 januari 2002 fick han dock kändedom om på annat sätt än genom kallelse. Han fick inte närvara på mötet, trots att kyrkoherden har närvaro- och yttranderätt. I hans ställe på mötet

fanns en pensionerad pastor som arbetar på förrättningsbasis. När P.K. tog semester utsågs en före detta komminister till chef i pastoratet. Han själv får inte utöva några av de uppgifter som tillkommer en kyrkoherde. Han har även blivit missgynnad beträffande lönen. P.K. har nu en månadslön på 33 000 kr och han själv har fortfarande bara 28 700 kr i månaden. Han har inte fått något besked från arbetsgivaren om uppsägning och han har inte heller fått någon ny befattningsbeskrivning. Hans arbetsgivare är och har under de senaste tolv åren varit Övertorneå kyrkliga samfällighet. Arbetsgivaren har inte växlat ett enda ord med honom under det gångna året.

### **Tingsrättens bedömning**

Det är i målet ostridigt att en organisatorisk förändring inom Övertorneå kyrkliga samfällighet har ägt rum såtillvida att Övertorneå respektive Hietaniemi församlingar inte längre utgör två skilda pastorat, utan från och med den 1 januari 2002 ett gemensamt pastorat. Det är vidare ostridigt att L-O.K. den 5 april 1989 genom fullmakt utnämndes till kyrkoherde i Övertorneå församlings pastorat med tillträde den 15 april 1989.

Tvisten gäller, såsom tingsrätten har uppfattat L-O.K:s talan, dels frågan huruvida han efter organisationsförändringen alltjämt är anställd som kyrkoherde, dels – för det fall att rätten skulle besvara frågan nekande – huruvida uppsägning har skett, dels slutligen – om så befinnes vara fallet – huruvida uppsägningen är giltig.

Vad till en början gäller den organisatoriska förändring som trädde i kraft den 1 januari 2002 har L-O.K. gjort gällande att fråga inte är om någon verksamhetsövergång i egentlig mening, utan endast indragning i Hietaniemi församlings pastorat. Rätten kan här endast konstatera att benämningen på det efter den 1 januari 2002 inrättade pastoratet är Övertorneå och Hietaniemi församlingars pastorat. I brist på annan utredning kan rätten inte finna något stöd för påståendet att Hietaniemi pastorat skulle ha gått upp i Övertorneå pastorat. Ett nybildat pastorat synes således ha tillkommit, vilken slutsats vinner stöd även av det förhållandet att domkapitlet i samband med beslutsprövning den 14 november 2001 använt formuleringen ”det fr.o.m. 1.1.2002 nybildade Övertorneå och Hietaniemi församlingars pastorat”.

Fullmaktsanställningar för präster är en företeelse med gamla traditioner. För Svenska kyrkan fanns tidigare särskilda regler om fullmaktsanställning i kyrkolagen (1992:300). Kyrkolagen upphävdes i samband med kyrkans skiljande från staten. Bestämmelser om lön och allmänna anställningsvillkor för anställda inom trossamfundet Svenska kyrkan återfinns i kollektivavtal benämnt Kyrkans avtal –01. I ”Särskilda bestämmelser till kyrkans AB”, övergångsbestämmelserna till ”Särskilda bestämmelser för präst”, punkt 1 regleras rättsverkan av fullmakt. Av bestämmelsen framgår att arbetstagare med fullmakt behåller rättsverkan av fullmakten så länge nuvarande anställning består. Beträffande kyrkoherde och komminister gäller att de behåller fullmaktens rättsverkan vid förflyttning i samband med indelningsändring. Bildandet av det nya pastoratet Övertorneå och Hietaniemi pastorat utgör en indelningsändring. L-O.K. är anställd som komminister i det nya pastoratet. I

konsekvens med innehållet i övergångsbestämmelsen har han kvar fullmakten. Han har också enligt vad som framkommit behållit sina tidigare anställningsförmåner och har kvar titeln kyrkoherde. Fullmakten innebär ett skydd mot uppsägning på grund av arbetsbrist. Däremot framgår av rättsfallet AD 1997 nr 88 att en kyrkoherde eller komminister som har fullmakt på sin tjänst, trots fullmakten, kan förflyttas till annan tjänst. Vad som framkommit i målet ger inte stöd för att L-O.K. har sagts upp, vare sig uttryckligen eller genom konkludent handlande. Det som inträffat är att det pastorat i vilket L-O.K. var anställd som kyrkoherde upphört att existera och ersatts av det nybildade och större Övertorneå och Hietaniemi församlingars pastorat. Genom sammanslagningen av de två pastoraten har en kyrkoherdetjänst försvunnit. L-O.K. har, i likhet med innehavaren av kyrkoherdetjänsten i Hietaniemi församling, erbjudits att ansöka om kyrkoherdetjänsten i det nybildade pastoratet. Det finns inget stöd för att L-O.K. på grund av sin ställning som kyrkoherde i Övertorneå församlings pastorat borde ha haft förtur till tjänsten i fråga. L-O.K. har beretts fortsatt anställning inom Övertorneå kyrkliga samfällighet, men han är inte anställd som kyrkoherde. Av det anförda följer att L-O.K:s yrkande om att han skall förklaras vara anställd som kyrkoherde i Övertorneå kyrkliga samfällighet inte kan bifallas. Såsom redan anförts är det inte heller visat att uppsägning ägt rum. Käromålet skall följaktligen ogillas i sin helhet.

Vid denna utgång skall L-O.K., som har att stå sina egna kostnader i målet, utge ersättning till Övertorneå kyrkliga samfällighet för rättegångskostnader.

## **DOMSLUT**

1. Käromålet ogillas.
2. L-O.K., som skall stå sin egen kostnad i målet, skall utge ersättning till Övertorneå kyrkliga samfällighet för rättegångskostnader med sextiotusen (60 000) kr, varav 40 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 21 oktober 2002 till dess betalning sker.