

Sammanfattning

Fråga om det förelagat grund för avskedande av en kyrkoherde. Påståenden bl.a. om att kyrkoherden har brustit i ledarskapet för personalen och verksamheten, att han inte samarbetat med de förtroendevalda i den kyrkliga samfälligheten samt att han attesterat tjänstgöringsrapporter på felaktiga grunder. Även fråga om tillåtligheten av fastställsetalan.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2009-03-11  
StockholmDom nr 21/09  
Mål nr A 3/08**KÄRANDE**

Fackförbundet SKTF, Box 7825, 103 97 STOCKHOLM  
Ombud: Förbundsjuristerna Åsa Tillberg och Sussanne Lundberg,  
Fackförbundet SKTF, Box 7825, 103 97 STOCKHOLM

**SVARANDE**

1. Svenska kyrkans Församlingsförbund, Box 4312, 102 67 STOCKHOLM  
2. Tvååkers kyrkliga samfällighet, Prästgårdsvägen 28, 430 10 TVÅÅKER  
Ombud för båda: avtalssekreteraren Ylva Wåhlin, Svenska kyrkans  
Församlingsförbund, Box 4312, 102 67 STOCKHOLM

**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

---

Mellan Fackförbundet SKTF (förbundet) och Svenska kyrkans Församlingsförbund (församlingsförbundet) gäller kollektivavtal. Tvååkers kyrkliga samfällighet (samfälligheten) är genom medlemskap i församlingsförbundet bundet av kollektivavtal i förhållande till förbundet.

S.S. är medlem i förbundet. Den 23 mars 1988 utnämndes han av domkapitlet i Göteborg till kyrkoherde i den dåvarande Tvååkers, Sibbarps, Dagsås och Spannarps församlingars pastorat och började sin tjänstgöring där den 1 juli 1988. Pastoratet har senare omorganiserats och utgör numera samfälligheten. Arbetsdomstolen väljer att genomgående i domen, dvs. även avseende tiden före omorganisationen, använda benämningen samfälligheten.

Den 14 september 2007 underrättades S.S. om att han skulle komma att avskedas. Den 20 september 2007 avskedades han från sin anställning som kyrkoherde i samfälligheten.

Tvist har uppstått om avskedandet. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot församlingsförbundet och samfälligheten.

Förbundet har, som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen *i första hand* ska

1. förklara att avskedandet av S.S. är ogiltigt,
2. förplikta samfälligheten att till S.S. betala
  - a) allmänt skadestånd med 200 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 21 januari 2008, till dess betalning sker,
  - b) ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön fr.o.m. den 21 september 2007 till dagen för huvudförhandling i målet baserat på en lön om 31 900 kr per månad, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från respektive löns förfallodag, dvs. den 25 i varje månad, till dess betalning sker,
3. fastställa att 39 § anställningsskyddslagen inte är tillämplig för S.S. eftersom han är tillsatt med fullmakt.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har funnits laga grund för avskedande men väl saklig grund för uppsägning av S.S., och att S.S. på grund av sin fullmaktsanställning inte är möjlig att säga upp, har förbundet *i andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. ogiltigförklara avskedandet av S.S. alternativt förklara att S.S:s anställning med fullmakt ska bestå,
2. förplikta samfälligheten att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till S.S. i enlighet med punkten 2 a) och b) ovan samt fastställa att 39 § anställningsskyddslagen inte är tillämplig för S.S. eftersom han är tillsatt med fullmakt.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte har funnits laga grund för avskedande, men saklig grund för uppsägning, och att det var möjligt att säga upp S.S. har förbundet yrkat att Arbetsdomstolen *i vart fall* ska

- förplikta samfälligheten att till S.S. betala
- a) ekonomiskt skadestånd motsvarande uppsägningslön för tiden den 21 september 2007–den 21 mars 2008 baserat på en månadslön om 31 900 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från respektive löns förfallodag till dess betalning sker,
  - b) allmänt skadestånd med 75 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, dvs. den 21 januari 2008, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Arbetsgivarparterna har yrkat att fastställelseyrkandet i första hand ska avvisas. De yrkade beloppen avseende ekonomiska skadestånd och ränteyrkandena har vitsordats som skäliga.

Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

## Förbundet

### *Bakgrund*

I början av år 1988 utsågs S.S. av domkapitlet i Göteborg till kyrkoherde i dåvarande Tvååkers, Sibbarps, Dagsås och Spannarps församlingars pastorat. Pastoratet har senare omorganiserats och utgör numera Tvååkers kyrkliga samfällighet. Samfälligheten har cirka femton anställda. S.S. tjänstgjorde som kyrkoherde i samfälligheten fram till den 20 september 2007 då han avskedades.

S.S. anställdes med fullmakt. En sådan fullmaktsanställning har ett särskilt starkt anställningsskydd. En präst med fullmaktsanställning kan inte skiljas från sin tjänst utan att mycket speciella omständigheter föreligger. Det krävs att prästen till exempel har begått brott, gjort sig skyldig till grova tjänsteförseelser eller övergett kyrkans lära.

Präster kunde anställas med fullmakt fram till den 1 juli 1989. När kyrkan skildes från staten år 2000 bestod fullmaktsanställningens starka skydd för dem som hade fått sådana anställningar. Det framgår av lagen (1999:289) om Svenska kyrkans personal vid relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan den 1 januari 2000. Enligt lagens 1 § övergår de rättigheter och skyldigheter som Svenska kyrkans församlingar och kyrkliga samfälligheter har 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. Detta gäller också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gällde vid tidpunkten för relationsändringen, om inte arbetstagaren väljer att frånträda anställningen. S.S. har således ett mycket starkt anställningsskydd och det är inte möjligt att säga upp honom.

När S.S. tillträdde som kyrkoherde gällde fortfarande lagen om prästval när det gällde att utse kyrkoherdar. Enligt den lagen skulle två av tre tillsättningar av kyrkoherdar i ett pastorat ske genom val. Var tredje tillsättning skedde däremot utan val. I de fallen var det domkapitlet som utsåg kyrkoherden med tillämpning av bl.a. reglerna om förtjänst och skicklighet. S.S:s utsågs som kyrkoherde av domkapitlet.

Tillsättningen av S.S. som kyrkoherde accepterades aldrig av kyrkopolitikerna i samfälligheten. Den 22 mars 1988 undertecknade ett antal ledamöter en skrift med skarpa uttalanden mot tillsättningen av S.S. I skriften, som var ställd till biskopen i Göteborgs stift, B.G., uttalades bl.a. följande. "Går man på detta sätt emot en klart uttalad folkvilja bygger man redan vid tillsättningen av denna tjänst in ett motsatsförhållande som senare kan visa sig vara ödesdigert". I samma skrift förutspåddes också att följdverkningarna av tillsättningen kunde bli splittring i församlingarna samt massavhopp av förtroendevalda och frivilliga medarbetare. Bland dem som undertecknade skriften fanns S.SV., ledamot i Tvååkers kyrkoråd, och A.A.,

dåvarande ledamot i Spannarps kyrkoråd. Både S.SV. och A.A. är fortfarande aktiva kyrkopolitiker i samfälligheten.

Arbetsgivarparterna förklarade dessutom i svaromålet den 17 februari 2008 att det på grund av tillsättningen av S.S. som kyrkoherde "redan från början saknades förutsättningar för ett gott samarbete mellan förtroendevalda, frivilligarbetare och församlingsbor i Tvååker".

När S.S. började arbeta i Tvååker var det alltså under stort motstånd från de ansvariga i samfälligheten där han skulle tjänstgöra. Hans nitton år av arbete i samfälligheten har kantats av denna motvilja, vilken har kommit till varierande uttryck.

#### *Oklar ansvarsfördelning*

Bland arbetsgivarparternas många påståenden när det gäller S.S:s gärning som kyrkoherde i samfälligheten finns återkommande anklagelser om samarbetssvårigheter, dåligt arbetsledarskap och passivitet. En orsak till att konflikten inom samfälligheten har blivit så djup är det tämligen övergripande regelverk som styr kyrkans organisation. Regelverket utgörs numera huvudsakligen av kyrkoordningen. Kyrkoordningen styr kyrkans organisation, men fördelningen av kompetens är inte särskilt detaljerad eller tydlig.

När S.S. började som kyrkoherde var kyrkan en del av staten. Hans arbetsgivare var domkapitlet och inte den församling där han verkade. Delegationer och ansvarsfördelningar var mycket oklara. I samband med att kyrkan skildes från staten år 2000 började kyrkoordningen gälla som ett internt regelverk för kyrkan. Kyrkoordningen är fastställd av kyrkomötet.

Av 2 kap. 6 § kyrkoordningen framgår att kyrkoherden har ansvaret för tillsyn och övergripande samordning av all verksamhet utifrån församlingens grundläggande uppgift. Detta ansvar är i huvudsak ett tillsynsansvar och innebär per definition inte att kyrkoherden arbetsleder all personal eller att han har det totala arbetsgivaransvaret. Det åvilar i stället kyrkonämnden. Om kyrkoherden exempelvis ska ha det totala ansvaret för arbetsmiljön måste detta delegeras särskilt av kyrkonämnden eller kyrkorådet. Några sådana delegationer har inte utfärdats under S.S:s tid som kyrkoherde i samfälligheten. Däremot är kyrkoherden enligt 2 kap. 6 § tredje stycket kyrkoordningen direkt arbetsledare för personal som arbetar med gudstjänst, undervisning, diakoni och mission, dvs. vad som kallas församlingens grundläggande uppgifter. Klarare än så här är inte kyrkoordningen vad gäller ansvarsfördelningen. Inte heller av det styrdokument som upprättades år 2001 framgår vad man förväntar sig av kyrkoherden. Oklarheterna har orsakat konflikter och maktstrider inom samfälligheten, vilket fick som konsekvens att S.S. i hög grad fråntogs de befogenheter han borde ha haft enligt kyrkoordningen.

När det gäller lönesamtal och lönekriterier har det i samfälligheten aldrig varit reglerat att kyrkoherden ska sätta upp lönekriterier. Kyrkoherden har heller aldrig satt några löner i samfälligheten. Att de ansvarsområdena inte är delegerade utan fortfarande är kyrkonämndens ansvar framgår av delegationsordningen den 27 maj 2003.

Samfälligheten yttrade sig till Arbetsmiljöverket den 19 september 2007 efter en skrivelse från verket den 7 september 2007. I yttrandet anförde samfälligheten att kyrkoherdens roll måste tydliggöras och att en ny delegationsordning var under utarbetande.

Att det rådde oklarheter om ansvarsdelegationerna i samfälligheten och att det fanns en otydlighet i ledarskapet framgår vidare av det föreläggande efter framställning om ingripande enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen som Arbetsmiljöverket utfärdade den 14 februari 2008. Enligt föreläggandet ska samfälligheten fördela arbetsmiljöuppgifter till chefer, arbetsledare och andra arbetstagare. Av föreläggandet framgår att fördelningen ska ske så att det framgår vem som ska göra vad och till vem man ska vända sig om resurserna inte räcker till.

Att delegationsordningen inom samfälligheten var oklar framgår även av de minnesanteckningar som fördes under tiden den 27 oktober 2004 till den 5 april 2006 i vad som kallades förtroendevaldas utvecklingsgrupp. Utvecklingsgruppen diskuterade delegationsfrågor både vad gällde arbetsmiljön och andra områden. Det framgår bl.a. av minnesanteckningarna från utvecklingsgruppens möte den 27 april 2005 att oklarheter fanns i organisationen om vad som har delegerats och till vem. Även vid mötet den 26 maj 2005 diskuterade utvecklingsgruppen ansvarsfördelningen och arbetsmiljön.

I samfällighetens revisionsrapport år 2007 anmärkte revisorerna att det inför framtiden var mycket viktigt att delegationsordning och arbetsbeskrivningar upprättades och följdes av alla inblandade parter. Revisorerna ifrågasatte även om inte nämnden i vissa fall hade varit inne på områden som enligt normala regler för arbetsfördelning tillkom den verkställande ledningen.

#### *Konflikten med barnledarna*

Den första riktigt allvarliga konflikten inom samfälligheten startade i mitten av 1990-talet och gällde de två barnledarna A-C.B. och B.LI. De var anställda för att ha hand om församlingens verksamhet med barn i förskoleåldern. A-C.B. arbetade redan som barnledare när S.S. började som kyrkoherde i samfälligheten. B.LI. började arbeta som barnledare under år 1992. Arbetet fungerade bra under de första åren. S.S. hade då regelbundna kontakter med barnledarna varje vecka. Det fanns inte någon konflikt mellan S.S. och barnledarna förrän under den sena hösten år 1995. För S.S:s del började det med att A-C.B. den 28 december 1995 ringde till honom och bad att få träffa honom tillsammans med B.LI. Detta var upptakten till ett antal möten med barnledarna och deras fackliga ombud, representanter för kyrkonämnden och andra anställda. S.S. blev vid de tillfällena anklagad för

att ha kränkt barnledarna och för att ha favoriserat andra anställda på deras bekostnad. I detta sammanhang fick inte S.S. stöd i sitt arbetsledarskap. B.LI. och A-C.B. gjorde sjukanmälningar och deltog i kurser utan att över huvud taget informera S.S. som var deras arbetsledare.

Biskopen L.E. var en av dem som var delaktig i försöken att lösa konflikten mellan barnledarna och S.S.

Under våren 1996 hölls förhandlingar mellan representanter för personalutskottet i samfälligheten och barnledarnas respektive fackliga organisationer, Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) och förbundet. S.S. var vid den tidpunkten medlem i Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA). Även Domkapitlets personalkonsult engagerades för att hitta en lösning på konflikten. A-C.B. och B.LI. sjukskrev sig. S.S. erbjöd sig i detta sammanhang att överlämna arbetsledarskapet för barnledarna till samfällighetens diakonissa E.E. Det förslaget avvisades av de fackliga organisationerna. Det framgår av ett förhandlingsprotokoll från den 3 april 1996. Förhandlingarna resulterade i att A-C.B. och B.LI. tillerkändes skadestånd från samfälligheten med 15 000 kr vardera för psykiskt lidande p.g.a. brister i den psykosociala arbetsmiljön. Detta beslut reserverade sig S.S. mot.

A-C.B. och B.LI. återgick i tjänst under senvåren 1996. S.S. kunde dock i praktiken inte fungera som deras arbetsledare, eftersom de agerade mycket självsvåldigt och inte kommunicerade med honom. Exempelvis bedömde B.LI., utan att rådgöra med honom, om hon skulle ha tjänstledigt eller vilka projekt hon skulle arbeta med.

Under år 1997 hölls på nytt förhandlingar om vad Kommunal och förbundet ansåg ha varit kränkande särbehandling av A-C.B. och B.LI. De fackliga organisationerna krävde då att S.S. skulle förflyttas från samfälligheten. Arbetsgivaren delade den uppfattningen. I slutet av oktober 1997 begärde nämligen kyrkonämnden i samfälligheten att stiftsstyrelsen skulle ålägga S.S. tjänstgöring utanför pastoratet eller vidta annan omplaceringsåtgärd. En ledamot i kyrkonämnden reserverade sig mot beslutet. Stiftsstyrelsen beslutade i juni 1998 att avslå kyrkonämndens begäran.

Under sommaren 1997 beslutade kyrkonämnden att bevilja A-C.B. och B.LI. bidrag till viss utbildning. S.S. reserverade sig mot detta beslut genom en reservationsskrivelse den 10 juli 1997 på grund av att han ansåg att utbildningen var på en för hög nivå för de båda barnledarna. Reservationsskrivelsen väckte stor upprördhet i församlingen p.g.a. S.S:s ordval. Det resulterade i att S.S. senare bad om ursäkt för formuleringen i skrivelsen. A-C.B. och B.LI. erbjöds senare en skraddarsydd utbildning som de båda tackade nej till.

I början av hösten 1997 blev A-C.B. och B.LI. på nytt sjukskrivna. Efter att de fackliga förhandlingarna hade avslutats återgick de till arbetet med diakonissan E.E. som arbetsledare. Hon avsåg dock arbetsledarskapet

under våren 1998. Från och med augusti 1998 var kyrkorådets ordförande H.A. arbetsledare för B.LI. och ordföranden i Spannarps kyrkoråd, A.A., arbetsledare för A-C.B. Den lösningen varade fram till början av år 2000. Fr.o.m. mars månad blev A-C.B. och B.LI. återigen samtidigt sjukskrivna.

S.S. gjorde under år 2000 försök att ordna vikarier till barnverksamheten, dock utan att lyckas. Detta framgår av ett brev den 21 oktober 2001 från S.S. till den facklige företrädaren L.B. Kyrkorådet anklagade dock S.S. för att både förhåla och fördröja frågan om att tillsätta vikarier för de sjukskrivna barnledarna. Dessutom ifrågasattes S.S:s roll som arbetsledare. Kyrkorådet gick så långt att det i strid med delegationsordningen beslöt enhälligt att på egen hand anställa vikarier. Det framgår av ett protokoll fört vid sammanträde med Spannarps kyrkoråd den 4 oktober 2000. I ett protokoll fört vid sammanträde med Spannarps kyrkoråd den 6 december 2000 står antecknat att frågan "har på alla sätt fördröjts och förhalats". Det står vidare antecknat att "kyrkoherden anser sig fortfarande vara arbetsledare".

Sammanfattningsvis bestrider förbundet att det är S.S. som är orsak till att det inte har förekommit barnverksamhet i Tvååkers församling.

S.S:s egen arbetssituation blev mycket problematisk på grund av den utdragna konflikten med barnledarna. En kampanj pågick mot honom både inom kyrkan och i massmedia. Han ifrågasattes på en mängd punkter. Det kunde röra sig om små saker som att samfälligheten började ta betalt för vanligt dricksvatten och sophämtning trots att det ingick i hyran för prästbostaden. Samfälligheten tvingades sedermera att betala tillbaka närmare 12 000 kr för det. Samfälligheten började vidare ta ut hyra för ett garage som hörde till prästgården utan att ens tillfråga S.S. om han ville disponera garaget. Hyran drogs av från hans lön utan att S.S. informerades om det i förväg. S.S:s rätt till fridagstillägg ifrågasattes i en skrivelse till domkapitlet där även hans arbetsplanering ifrågasattes, trots att kontraktsprosten L-O.S. redan hade godkänt den. Ett led i kampanjen mot S.S. var att kyrkonämnden begärde att han skulle förflyttas från samfälligheten. Om detta och om konflikten i stort var arbetsgivaren mycket generös att uttala sig i massmedia. Ett exempel på detta är att ordföranden i kyrkonämndens personalutskott, B.B., i en tidningsartikel i november 1997 förklarade att kyrkoherden måste bort och att kyrkonämnden hade gett upp. När det gällde konflikten med barnledarna betalade arbetsgivaren redan efter några månader ut ett skadestånd för vad som påstods vara kränkande särbehandling. Vad denna kränkande särbehandling skulle ha bestått i redde dock aldrig ut. S.S. utsågs till syndabock, men det förekom aldrig någon utredning. Han tillfrågades inte ens om sin syn på saken.

I Spannarps kyrkoråd blev personangreppen på S.S. så hårda att han under en tid hösten 2000 inte klarade av att gå på kyrkorådets möten, trots att kyrkoherden är en självskriven ledamot där. S.S. vände sig under år 2000 till sin fackliga organisation, KyrkA, som begärde en s.k. riktad skyddsron. Detta resulterade i att dåvarande ordföranden i personalutskottet, H-O.I., skulle följa med S.S. som stödperson när han deltog i Spannarps kyrkoråds

möten. Av protokoll fört vid sammanträde med Spannarps kyrkoråd den 4 april 2001 framgår att S.S. inte ansåg sig kunna bevista kyrkorådets sammanträden utan att någon person medföljde som observatör på grund av den arbetsmiljö som rådde i församlingen. Kyrkorådet visade föga förståelse för S.S:s uppfattning, utan ansåg detta mycket märkligt. Av ett tidningsurklipp ur Hallands Nyheter i april 2001 framgår att H-O.I. medgav att det hade förekommit en del verbala angrepp mot S.S. och att det förekommit sådana angrepp också i samband med kyrkonämndens sammanträden. Tanken med överenskommelsen att H-O.I. skulle medfölja som stödperson för S.S. var också att detta skulle ske i tysthet. Redan dagen efter överenskommelsen fanns trots detta en stor artikel om saken i Hallands Nyheter. Inte heller medföljde H-O.I. som planerat till kyrkorådets sammanträden. S.S. kom då inte till sammanträdena, vilket ledde till beskyllningar att han inte hade haft laga förfall för sin utevaro. Det framgår av protokoll fört vid sammanträde med Spannarps kyrkoråd den 16 maj 2001 där följande har antecknats. "Vidare att utredning görs varför Kyrkoherde S.S. utan giltigt skäl uteblir från Spannarps kyrkoråds sammanträden."

Konflikten med barnledarna pågick fram till år 2001 då både A-C.B. och B.LI. avslutade sina anställningar med avgångsvederlag.

Inför kyrkovalet år 2001 bildade några av de kyrkopolitiker som är eller har varit arbetsgivarföreträdare, bland dem G.O., I.J. och A.A., ett nytt parti med namnet Församlingens väl. Partiet hade det uttalade målet att byta ut kyrkoherden S.S. Efter partiets framgångar i kyrkovalet utsågs I.J. till kyrkonämndens ordförande. Han gjorde då ett uttalande för Varbergsposten där han slog fast att kyrkoherden S.S. inte kunde sköta sitt uppdrag utan att de anställda blir sjuka.

Efter det att Församlingens väl hade fått en maktställning i kyrkonämnden utlystes ett sammanträde i nämnden på en dag då S.S. inte kunde närvara. Sammanträdet var utsatt till en måndag som normalt är kyrkoherdens lediga dag. Just den här måndagen, den 14 januari 2002, var S.S. dock inbokad på fortbildning. S.S:s fackliga organisation skrev till kyrkonämnden för att förmå nämnden att ändra dag, men fick inte gehör för det. Kyrkoherden är en självskriven ledamot i nämnden och har ingen vikarie för sig. Det innebär att han är i princip outhärlig på mötena. En av punkterna på dagordningen för sammanträdet den 14 januari 2002 var kyrkoherdefrågan. S.S. fick aldrig veta vad som avhandlades under denna punkt.

Situationen under åren 1996–2002 medförde att S.S. under år 2002 återigen begärde att hans fackliga organisation KyrkA skulle ingripa. I en skrift till kyrkonämnden den 1 mars 2002 ställde KyrkA krav på skadestånd till S.S. med 100 000 kr för den kränkande behandling han hade utsatts för. KyrkA krävde vidare att pastoratet omedelbart skulle vidta sådana åtgärder att S.S. kunde upprätthålla sin tjänst, att pastoratet skulle betala vistelse för S.S. på annan ort som ett led i hans möjligheter att upprätthålla tjänsten samt betala samtalsterapi för S.S. Kraven ledde till långdragna förhandlingar mellan parterna, som så småningom kom överens om att den psykosociala

arbetsmiljön i samfälligheten skulle utredas under medverkan av stiftets personalkonsulent. Parterna enades dessutom om att S.S. skulle få möjlighet till samtalsstöd om han så önskade samt vistelse på annan ort. Däremot kom parterna inte överens om något skadestånd. Frågan om samtalsterapi rann ut i sanden. Däremot beviljade kyrkonämnden långt senare, den 16 februari 2006, S.S. en veckas vistelse i ett kloster i Belgien till en kostnad av maximalt 10 000 kr. För S.S. var detta ett erkännande av att han hade behandlats illa under hela den tid då konflikten med de två barnledarna pågick. Samtidigt var det en bekräftelse på att den konflikten var utagerad.

Ett viktigt resultat av förhandlingarna och kraven var att stiftets personalkonsulent E.L. anlätades för att reda ut relationsproblem och arbetsmiljöproblem inom samfälligheten. Arbetet ledde till att det så småningom inrättades en grupp som kom att kallas för förtroendevaldas utvecklingsgrupp. Utvecklingsgruppen höll regelbundna möten där såväl S.S. och E.L. som representanter för kyrkonämnden deltog. Dessutom deltog vid olika tillfällen olika personer som hade specialinkallats. Utvecklingsgruppen avhandlade frågor som hade varit bekymmersamma, exempelvis relationsproblem och ansvarsfrågor. Bland annat diskuterades vem som skulle vara arbetsledare i församlingen. En sådan diskussion ägde till exempel rum den 24 november 2004. Av minnesanteckningar från det tillfället framgår att man bl.a. diskuterade om det var lämpligt att en ledamot i kyrkorådet var arbetsledare. Utvecklingsgruppen diskuterade vid ett antal tillfällen även problem med kamreren M.F:s arbete. S.S. gavs i uppdrag att tala med M.F. om hennes arbete och hur detta skulle kunna effektiviseras. I detta sammanhang gavs också uppdraget att M.F. skulle dokumentera vad hon arbetade med för en senare utvärdering. Att det funnits ett sådant uppdrag framgår av minnesanteckningar från ett möte med förtroendevaldas utvecklingsgrupp den 1 september 2005. Av utvecklingsgruppens minnesanteckningar framgår att det fanns en positiv anda i gruppens arbete och att samarbetet fungerade allt bättre. Ett exempel på detta är vad som antecknades i minnesanteckningar från möte med utvecklingsgruppen den 5 oktober 2005, nämligen att "utvecklingsgruppen tycker att de samtal som har hållits i gruppen har varit mycket bra och har lett framåt". Utvecklingsgruppens arbete avslutades under våren 2006.

#### *L.I:s tjänstgöringslistor*

S.S. har av arbetsgivarparterna beskyllts för att ha attesterat organisten L.I:s tjänstgöringslistor fel i syfte att gynna henne framför andra anställda.

L.I. arbetar efter en s.k. instruktion som är ett speciellt sätt för schemaläggning som används för kyrkomusiker. Arbetsgivarsidan har fört fram att L.I. inte skulle ha någon rätt till övertidsersättning, utan att det är fråga om s.k. extra arbetsuppgifter när hon utför arbete utanför sin instruktion. Det råder ingen tvist om den saken och inte heller om att sådana extra arbetsuppgifter ersätts med 120, 180 respektive 240 procent av lönen beroende på vilka tider i veckan och på dygnet som arbetet utförs.

L.I. fyllde varje månad i tjänstgöringslistor som hon lämnade till S.S. S.S. attesterade kontinuerligt tjänstgöringslistorna och hade uppfattningen att utbetalning skedde i enlighet med vad han attesterade. Under år 2005 upptäckte dock L.I. att en del av de attesterade ersättningarna inte hade betalats ut och att så hade varit fallet under flera års tid. Så småningom visade det sig att kamreren M.F. ända sedan år 2003 hade gjort ändringar i tjänstgöringslistorna och inte heller hade betalat ut allt som hade attesterats. S.S. hade aldrig fått någon information om att de attesteringar han hade gjort inte hade följts.

L.I. vände sig till sitt fackförbund, Lärarförbundet, för att få ut den ersättning hon var berättigad till. I slutet av år 2006 fick hon besked av kyrkonämndens ordförande, H-O.I., att utbetalning skulle ske av den uteblivna ersättningen. Trots detta skedde ingen utbetalning. När L.I. i januari 2007 fortfarande inte hade fått några pengar sökte hon upp M.F. M.F. gav henne då beskedet att ingen utbetalning hade skett på grund av att hon inte hade räknat på ersättningarna, trots att S.S. hade beordrat henne att göra detta redan några månader tidigare. Beskedet gjorde L.I. upprörd, varpå det utbröt ett gräl mellan henne och M.F. Efter en stund tillkallade L.I. S.S.

Arbetsgivarsidan har i samband med denna händelse åberopat ett antal minnesanteckningar för att styrka att arbetsgivaren har hållit samtal för att lösa konflikten. Det är fråga om minnesanteckningar från möten den 17, 19, 23 och 24 januari 2007. Förbundet varken kan eller vill vederlägga det faktum att arbetsgivaren har hållit samtal. Det är dock uppenbart att arbetsgivaren tog den aktuella händelsen till intäkt för att kunna angripa S.S. Anteckningarna är skrivna på ett sådant sätt att det är uppenbart att arbetsgivaren redan från början tog ställning för M.F:s version av händelsen. S.S:s synpunkter redovisas i anteckningarna från mötet den 19 januari 2007. Vid det mötet deltog G.O., S.SV. och S.S. Anteckningarna är dock undertecknade endast av G.O. och S.SV. S.S:s version av händelsen den 12 januari 2007 redovisas i redigerad form och utan att han har kunnat ha några synpunkter på redovisningen. Han påstås i anteckningarna ha bagatelliserat händelsen. L.I:s synpunkter och version av händelsen saknas helt. Vid mötet den 23 januari 2007 hade arbetsgivaren till och med kallat in en avtalssekreterare från församlingsförbundet för att efterhöra vilka åtgärder man kunde vidta mot kyrkoherden med utgångspunkten att S.S. hade agerat fel i samband med attesteringen av tjänstgöringsrapporterna. Slutligen förde arbetsgivaren den 24 januari 2007 samtal med kontraktsprosten B.BÄ. Om detta samtal får man inte veta annat än att det har ägt rum. Minnesanteckningarna från nämnda möten visar att arbetsgivaren inte på något konstruktivt sätt försökte lösa konflikten, utan i stället använde händelsen den 12 januari 2007 för att angripa S.S.

De uteblivna ersättningarna till L.I. resulterade i en rad förhandlingar som inte avslutades förrän under sommaren 2008. L.I. kompengades med 60 000 kr. Det var i och för sig ett betydligt lägre belopp än det ursprungliga kravet som var ungefär det dubbla. Skälet till att kravet prutades ner så kraftigt var bland annat att L.I. avstod från ränteyrkandet och att en del av

ersättningskraven var så gamla. Det fanns dock inget som talade för att L.I. hade försökt få ut ersättning som hon inte var berättigad till.

När det gäller tjänstgöringslistan för maj 2007 förekommer fel i den. L.I. har den 26 och 27 maj fyllt i att hon skulle ha ersättning för obekvämt arbetstid för vanlig helg, trots att det var pingsthelg. Därefter har S.S. attesterat listan. L.I. skulle rätteligen ha haft storhelgstillägg, dvs. högre ersättning än vad hon begärde. Detta uppmärksammade inte L.I. Efter att S.S. attesterat tjänstgöringslistan har dock någon fyllt i den rätta ersättningen och ändrat summeringen i respektive kolumn för obekvämt arbetstid avseende helg och storhelg. S.S. attesterade listan den 3 juni 2007. L.G.S. signerade tjänstgöringslistan dagen därpå.

När det gäller tjänstgöringslistan för juni 2007 har L.I. vid fyra tillfällen med totalt elva timmar redovisat enkel övertid. Samtliga fyra tillfällen avsåg en sommargudstjänst. De första tre tillfällena var repetitioner och det fjärde var gudstjänsten. Detta är enligt förbundet inte arbetsuppgifter som ingår i L.I:s instruktion. Det är korrekt att redovisa tiden som enkel övertidsersättning, eftersom L.I. då arbetade med uppgifter som inte ingick i instruktionen. Förbundet bestrider därför att S.S. skulle ha godkänt en felaktigt ifylld tjänstgöringslista för juni år 2007.

Den 25 augusti 2007 har L.I. redovisat en timme kvalificerad övertid som borde ha varit kvalificerad obekvämt arbetstid. Den 29 augusti 2007 har hon redovisat en timme enkel övertid som borde ha varit enkel obekvämt arbetstid. Förbundet vitsordar att dessa uppgifter har attesterats felaktigt. S.S. har dock inte blivit uppmärksammad på att han har attesterat fel i något fall. Trots att felet inte på något sätt är dolda har arbetsgivaren också, utom såvitt avser maj månad, betalat ut ersättning i enlighet med det ifyllda. Också för juni månad förekommer samma företeelse, men då är tjänstgöringslistan attesterad av den vikarierande kyrkoherden. Det talar för att uppgiften inte har varit helt lätt. Det har förekommit slarvfel.

Avseende tisdagen den 3 december 2002 har S.S. attesterat kvalificerad obekvämt arbetstid för L.I. Avseende måndagen den 16 december 2002 har han attesterat obekvämt arbetstid kl. 16–18. I april 2003 ska S.S. ha attesterat kvalificerad obekvämt arbetstid för en tisdag mellan kl. 11–17. S.S. kan inte erinra sig hur han har attesterat tjänstgöringslistor för flera år sedan. Allmänt kan dock sägas att L.I. hade arbetsfria dagar på måndagar och tisdagar, eftersom hon oftast arbetade under helgerna. Enligt gällande avtal ska sådan arbetad tid under helgerna kompenseras genom ledighet en annan dag i veckan. Det var inte alltid möjligt att göra det. S.S. gav då L.I. tillstånd att ta ut denna tid i pengar i stället. L.I. fyllde då i att hon hade arbetat på obekvämt tid. För henne var det obekvämt tid. Det var den billigaste formen av ersättning som hon kunde ta ut.

Förbundet bestrider att S.S. har attesterat tjänstgöringslistorna felaktigt medvetet eller för att gynna L.I. Han har i egenskap av arbetsledare godkänt att arbetet har utförts och litat på att den administrativa personalen har haft

kunskap också om de tekniska delarna när det gäller övertids- och obersättningarna. Han har också utgått ifrån att han skulle bli informerad om det var något fel eller om det förekom problem, men han har aldrig blivit uppmärksam på något sådant.

S.S. tog mycket illa vid sig av händelserna under januari 2007. Han var sjukskriven under ett par veckor i februari 2007. Det visade sig också ganska snart att arbetsgivaren hade planer på att ta ifrån honom stora delar av hans arbetsledande uppgifter genom att lägga ett antal uppgifter på en extern konsult, benämnd personalchef. Det gällde bl.a. handläggning av personalärenden, ansvar för lönebildning och lönerevision, ansvar för personalutvecklingsplaner, åtgärder av betydelse för församlingens förvaltning och utveckling samt attestansvar för tjänstgöringsrapporter.

Arbetsgivarens agerande ledde till att S.S. ännu en gång tog kontakt med sin fackliga organisation, numera förbundet. Där kom han i kontakt med det regionala skyddsombudet och ombudsmannen E.T. Förbundet begärde, genom E.T., överläggning med arbetsgivaren. Vid överläggningarna lät sig kyrkonämnden representeras av den inhyrde konsulten L-G.S. Det blev inget resultat av överläggningen, eftersom L-G.S. inte hade kyrkonämndens mandat att vidta några förbättringsåtgärder. E.T. meddelade därför L-G.S. att förbundet avsåg att framställa krav på arbetsmiljöåtgärd enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. Detta kom sedermera att ske i samarbete med Lärarförbundet som då hade aktiverats av sin medlem L.I. Förbunden var inte nöjda med samfällighetens svar på deras begäran. Därför hölls en överläggning där parterna kom överens om att arbetsgivaren skulle kontakta Varbergshälsan för att göra en oberoende utredning av den psykosociala arbetsmiljön. De båda fackförbunden begärde också hos Arbetsmiljöverket ett föreläggande på grund av att den psykosociala arbetsmiljön ansågs undermålig. Föreläggandet skulle gälla att tydliggöra arbetsledningsfunktionen samt aktivt utarbeta och lägga fram en handlingsplan för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön. Detta resulterade i att Arbetsmiljöverket den 31 augusti 2007 gjorde en inspektion hos samfälligheten. Som en följd av inspektionen och den efterföljande brevväxlingen förelade Arbetsmiljöverket samfälligheten den 14 februari 2008 vid vite av 100 000 kr att göra dels en fördelning av arbetsmiljöuppgifter, dels en psykosocial arbetsmiljökartläggning. Enligt Arbetsmiljöverket fanns en otydlighet vad gällde ledarskapet i organisationen som gjorde att det fanns skäl att bifalla skyddsombudens framställning.

I mitten av april 2007 kallades de fackliga organisationerna till förhandlingar angående en omorganisation där arbetsgivarens avsikt var att lägga ut stora delar av arbetsledningen på L-G.S. S.S. var beredd att lämna över delar av det administrativa ansvaret på en annan person, vilket E.T. förde fram. Arbetsgivaren var dock inte intresserad av att hitta några konstruktiva lösningar. Arbetsgivaren var över huvud taget inte intresserad av några andra lösningar än den där S.S. skulle fråntas sina befogenheter. Förhandlingarna avslutades i oenighet.

Under våren gjorde även revisorerna ett försök att få arbetsgivaren att diskutera en lösning på problemen i samfälligheten. Detta diskuterades bland annat vid kyrkonämndens arbetsutskotts sammanträde den 20 februari 2007.

#### *Avskedandet av S.S.*

Kyrkonämndens beslut att avsluta S.S:s anställning fattades den 9 augusti 2007. Det var under S.S:s semester. Han blev inte informerad om saken förrän långt senare. Han fick en formell underrättelse om det tilltänkta avskedandet den 14 september 2007. Då hade han redan samma morgon kunnat läsa om saken i tidningen Hallands Nyheter.

Överläggningar hölls med förbundet den 19 september 2007. Förbundet representerades av ombudsmannen T.W. T.W. informerades av arbetsgivarens representant, L-G.S., att arbetsgivaren inte hade någon saklig grund för avskedande av S.S. och att arbetsgivaren förstod att det skulle kosta pengar att göra sig av med S.S. T.W. fick ett mycket klart besked att arbetsgivaren inte till något pris skulle ta tillbaka S.S. Liknande yttranden förekom även i media, till exempel i Hallands Nyheter den 14 september 2007, där både H-O.I. och L-G.S. gjorde uttalanden med motsvarande innebörd. Även i ett yttrande till Hyresnämnden den 19 juni 2008 förklarade L-G.S. att frågan om S.S:s skiljande från anställningen redan var avgjord i och med avskedandet den 20 september 2007.

#### *Fastställsetalan*

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara att 39 § anställningsskyddslagen inte är tillämplig på S.S:s anställning. Yrkandet har sin grund i att det är uppenbart att arbetsgivaren inte ämnar återanställa S.S. utan avser att använda sig av bestämmelserna i 39 § anställningsskyddslagen om arbetsgivaren förlorar målet.

När det gäller statligt fullmaktsanställda är det den äldre lagen om offentlig anställning (LOA) som är tillämplig. Enligt 7 kap. 1 § LOA kunde fullmaktsanställda skiljas från sin anställning enbart med stöd av den lagen. Att 39 § anställningsskyddslagen inte gäller för dessa fullmaktsinnehavare framgår av förarbetena till nya LOA (prop. 1993/94:65 s. 102). Enligt förbundet är detta gällande även för S.S. eftersom hans fullmaktsanställning uttryckligen grundar sig på detta stadgande i LOA. I S.S:s fullmakt står uttryckligen att för anställningen gäller lagen om offentlig anställning (1976:600) i de delar som anges i 2 § första stycket förordningen (1965:729) med vissa bestämmelser om anställning som präst. I detta stycke i förordningen nämns 7 kap. 1 § LOA som en av de bestämmelser som präst-anställningen omfattar.

Enligt förbundets mening är det av avsevärd betydelse för S.S. att få fastställsetalan prövad, eftersom han annars med största sannolikhet måste genomgå ytterligare en process för att få sin talan slutligt prövad. Det skulle innebära ytterligare tid med oviss väntan på vilka villkor som gäller.

Processekonomiska skäl talar också för att fastställsetalan ska prövas nu i stället för att invänta en prövning av talan i en ny process.

### *Sammanfattning av de rättsliga grunderna*

Det finns inte laga grund för avskedandet av S.S. Detta ska därför ogiltigförklaras och han ska tillerkännas allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Flera av händelserna som arbetsgivarparterna har åberopat ligger långt tillbaka i tiden. Ingen av händelserna utgör vare sig ensam eller sammantagna grund för avskedande. Ingen händelse som kan läggas till grund för avskedande har inträffat inom två månader innan S.S. underrättades om det tilltänkta avskedandet.

Det är av avsevärd betydelse för S.S. att få sin fastställsetalan prövad.

## **Arbetsgivarparterna**

### *Kyrkoherdens arbetsuppgifter*

En kyrkoherdes arbetsgivare är en samfällighet eller en församling. Arbetsgivarföreträdare är då en kyrkonämnd eller ett kyrkoråd. I det här fallet är det fråga om en samfällighet, vilket betyder att det är kyrkonämnden som är arbetsgivarföreträdare. Att vara kyrkoherde innebär att man ansvarar för och driver verksamhet tillsammans med arbetsgivaren. En kyrkoherde i samfälligheten är också arbetsledare för all personal. I samfälligheten finns 4 487 kyrkotillhöriga och 14 anställda.

De regler som bestämmer innehållet i kyrkoherdeanställningen är kyrkoordningen och de särskilda beslut som varje arbetsgivare har tagit för verksamheten. Samfälligheten har tagit sådana beslut i form av delegationsordningar. Den senaste delegationsordningen är daterad den 7 maj 2003. I samfälligheten finns vidare en attestförteckning från den 16 februari 2006 och ett styrdokument för arbetsmiljön från år 2001. Därutöver finns också särskilda beslut som är tagna efter hand.

*Kyrkoordningen* är kyrkans interna regelverk, som har funnits sedan kyrkan skildes från staten år 2000. Av 2 kap. 6 § kyrkoordningen framgår att det för varje församling ska finnas en kyrkoherde, som utifrån avgivna vigningslöften på eget ansvar fullgör de uppgifter som anges i kyrkoordningen. Kyrkoherden har eget ansvar för arbetsuppgifter inom gudstjänstlivet, dvs. att fira gudstjänst, bedriva undervisning, diakoni och mission. Kyrkoherden är alltså utan särskilt beslut av kyrkonämnd eller kyrkoråd chef och arbetsledare för präster, kyrkomusiker, församlingspedagoger, diakoner och övriga anställda som fullgör arbetsuppgifter som är kopplade till gudstjänstlivet, dvs. personal som arbetar med ministerialboken och församlingens liv. Det är vidare kyrkoherden som beslutar om huvudgudstjänsternas uppbyggnad och utformning samt fastställer en plan för församlingens gudstjänster. Enligt

17 kap. 9 § kyrkoordningen ska detta ske i samråd med kyrkoråd, präster och kyrkomusiker. Om inte kyrkonämnden tar det särskilda beslutet att kyrkoherden ska vara arbetsledare för alla anställda, följer direkt av kyrkoordningen att kyrkoherden har ansvaret för tillsyn och övergripande samordning av all verksamhet. Det avser förvaltningsfrågor; ekonomi, fastighetsförvaltning och begravningsverksamhet. Ansvaret innebär skyldighet och befogenhet för kyrkoherden att ingripa med påpekanden, råd och anvisningar. Om dessa råd och anvisningar inte följs har kyrkoherden att påkalla ingripande av det kyrkliga organ som har ansvaret för verksamheten, dvs. kyrkoråd eller kyrkonämnd. Av 4 kap. 9 § kyrkoordningen följer att kyrkoherden är självskriven ledamot i både kyrkoråd och kyrkonämnd.

Varje församling ska, enligt 57 kap. 5 och 6 §§ kyrkoordningen, arbeta fram en församlingsinstruktion. Församlingsinstruktionen ska arbetas fram av kyrkoherden och församlingens kyrkoråd i samråd med domkapitlet. Därefter ska domkapitlet utfärda församlingsinstruktionen när domkapitlet har gått igenom och godkänt den. Församlingsinstruktionen ska innehålla regler för verksamheten, pastoralt program för uppgifterna att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission, regler om fortbildning för personal som arbetar med gudstjänst, undervisning, diakoni och mission samt en redovisning av församlingens samverkan med andra församlingar. Avsikten är att församlingen ska väga sin uppgift och sina ambitioner mot de ekonomiska och personella resurser som finns. Genom församlingsinstruktionen finns alltså en möjlighet att ge arbetet en inriktning som passar för den egna församlingen. I församlingsinstruktionen ska ramarna för kyrkoherdens verksamhet och kyrkorådets medansvar anges.

Samfälligheten har dessutom en särskild *delegationsordning*. Den innebär att kyrkoherden anställer vikarier, avstänger arbetstagare från arbete, förlägger ordinarie arbetstid samt beviljar ledighet i enlighet med lag och avtal, till exempel semester.

Inom samfälligheten finns en särskild *attestförteckning*. Den innebär att kyrkoherden attesterar kostnader för fortbildning av församlingsvårdande personal och präster, kostnader för verksamhet vid sjukhus och institutioner, personalkostnader för organist och kyrkomusikervikarier samt personalkostnader för diakoni.

Därutöver finns ett *styrdokument* för arbetsmiljöarbete inom samfälligheten, daterat den 24 april 2001. Enligt styrdokumentet ska samfälligheten arbeta aktivt med arbetsmiljöfrågor. De mer övergripande arbetsmiljöfrågorna ska, enligt styrdokumentet, behandlas av arbetsledare, arbetsgivare och en samverkansgrupp. Enligt styrdokumentet ska bl.a. följande mål uppnås.

- Delegation av verksamhetsansvar ska göras.
- Befattningsbeskrivningar ska göras för varje anställd.
- Utvecklings- och planeringssamtal ska hållas med varje anställd minst en gång per år.
- Personalmöten ska hållas minst en gång per månad.
- Samverkansgrupp ska utses och sammanträda vid behov.

- Det ska utses en kontaktman/kontaktkvinna som ska arbeta med kontaktverksamhet med anställda som är sjukskrivna.
- Rehabiliteringsplaner ska finnas framtagna vid långvariga sjukdomar.
- Jämställdhetsplan ska upprättas.
- Skyddsronder ska utföras en gång per år.
- Underlag för fortbildning av personal ska upprättas.
- Utvärdering av arbetsmiljön ska göras av arbetsgivaren en gång per år.

Utöver vad som redan har redovisats finns i samfälligheten dessutom följande *särskilda beslut* som har fattats efter hand.

- Enligt protokoll fört vid sammanträde med Spannarps kyrkoråd den 6 december 2001 ska kyrkoherden utse vikarier för barnverksamheten.
- Enligt beslut i protokoll fört vid sammanträde med kyrkonämnden i samfälligheten den 19 oktober 1993 ska personalutskottet bevaka kompetensutvecklingen.
- Enligt beslut i protokoll fört vid sammanträde med arbetsutskottet den 4 september 2003 ska komminister K.H. tills vidare inte träffa arbetsledaren S.S. i enrum, utan fackligt skyddsombud eller kontraktprost ska närvara.
- Beslut att anlita en konsult för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön.
- Kyrkonämndens beslut den 10 juli 1997 att medarbetarna i barnverksamheten ska beviljas kompetensutveckling.
- Beslut år 2007 att anlita en särskild personalkonsult.
- Beslut att anlita Varbergshälsan för att vidta psykosocialutredning.

En arbetsledare har utöver detta *normalt förekommande arbetsuppgifter*. De arbetsuppgifterna består i att uppmuntra och stödja medarbetare, hålla personalsamlingar, fastställa arbetstider och arbetsuppgifter, utarbeta författningsbeskrivningar, genomföra personalutvecklingssamtal och lönesamtal, utarbeta lönesättningskriterier, genomföra lönesättande samtal, planera semestrar, göra kompetensutvecklingsplaner och upprätta en jämställdhetsplan. Att bedriva ett systematiskt arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete är också en normalt förekommande arbetsuppgift som åligger arbetsledaren.

#### *Fullmaktsanställningen*

S.S. har en fullmaktsanställning. Arbetsgivarparternas inställning är att han trots detta kan avskedas och sägas upp på grund av personliga förhållanden.

Före år 2000 var kyrkokommunen prästernas arbetsgivare, även om vissa arbetsgivaruppgifter åvilade stiftsstyrelsen. I vissa frågor, nämligen att fastställa löner och allmänna anställningsvillkor, agerade staten som ställföreträdare för arbetsgivaren med stöd av ställföreträdarlagen. Då tillämpades en statlig kollektivavtalsreglering.

Efter år 2000 är församlingen, eller samfälligheten, arbetsgivare för präster. Ställföreträdarlagen och kyrkolagen upphörde att gälla år 2000. All statlig reglering för kyrkans del upphörde från den tidpunkten. Det statliga kollek-

tivavtalet sades också upp och en ny kollektivavtalsreglering arbetades fram enligt 28 § medbestämmandelagen.

Från och med år 2000 är det kyrkans kollektivavtal, som träffades mellan Kyrkans Akademikerförbund och Svenska Kyrkans Församlingsförbund, som bestämmer rättsverkan av fullmaktsanställningen. Enligt kollektivavtalet behåller arbetstagare som den 31 december 1999 har en fullmakt rättsverkan av den så länge anställningen består. Kyrkoherde och komminister behåller fullmaktsanställningens rättsverkan vid förflyttning i samband med indelningsförändring. Kollektivavtalsparterna har i ett tidigare mål (AD 2003 nr 82) närmare utvecklat bestämmelsens innebörd. Av kollektivavtalsparternas yttranden, såsom de har redovisats i Arbetsdomstolens dom, framgår att bestämmelsen ger ett extra anställningsskydd vid organisatoriska förändringar. Något extra anställningsskydd gäller däremot inte vid uppsägning på grund av personliga förhållanden.

I och med att kyrkan skildes från staten trädde lagen (1999:289) om Svenska kyrkans personal i samband med relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan i kraft. Det är i och för sig riktigt att en verksamhetsövergång skedde i samband med att kyrkan skildes från staten och att ett anställningsavtal övergick till Svenska kyrkan om arbetstagaren inte motsatte sig det. Enligt arbetsgivarparterna är det dock möjligt att ändra innehållet i anställningsavtalet genom en senare kollektivavtalsreglering. En sådan kollektivavtalsreglering har gjorts och finns i det nu gällande avtalet.

I vart fall kan rättsverkan av fullmaktsanställningen inte bli mer omfattande än vad som gällde före år 2000. Fr.o.m. den 1 juli 1989 tillsattes inte längre präster med fullmakt. Systemet med fullmaktsanställning är alltså ett system under avveckling. Under år 1989 infördes dessutom en möjlighet att förflytta en fullmaktsanställd präst. I och med förflyttningen förlorade prästen sin fullmakt. Enligt förarbetena (prop. 1988/89:138 s. 181) gick det före år 2000 att avskeda en fullmaktsanställd präst. En fullmaktsanställd präst kunde också sägas upp i vissa undantagssituationer, men däremot inte sägas upp p.g.a. arbetsbrist. Av 21 kap. kyrkolagen framgick också att en präst kunde skiljas från sin anställning då han eller hon inte kunde fullgöra sina arbetsuppgifter tillfredsställande, hade övergett läran, uppnått pensionsålder eller hade nedsatt arbetsförmåga.

De tidigare gällande lagarna LOA och lagen om fullmaktsanställning gällde inte för präster och biskopar. I stället gällde särskilda regler om vilka rättsverkningar en fullmakt hade på kyrkans område. Dessa rättsverkningar skilde sig från de rättsverkningar som gällde enligt LOA och lagen om fullmaktsanställning (prop.1993/94:65 s. 51). Utöver vad som gällde enligt reglerna i kyrkolagen hade fullmaktsinnehavaren inte någon rätt gentemot staten eller arbetsgivaren (prop. 1993/94:65 s. 191). Reglerna i kyrkolagen är med andra ord uttömmande (SOU 1992:60 s. 251).

*Fastställelsetalan*

Bestämmelsen i 39 § anställningsskyddslagen handlar om verkningarna av att arbetsgivaren inte rättar sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande. Beträffande S.S. finns det inte någon sådan lagakraftvunnen dom som innebär att saklig grund för avskedande eller uppsägning inte finns. Något beslut om att arbetsgivaren inte kommer att rätta sig efter en sådan dom har inte heller fattats. Frågan är därför för tidigt väckt från förbundets sida.

Efter relationsändringen gäller allmänna arbetsrättsliga regler för präster. Det betyder att fullmaktsanställningens rättverkningar regleras enbart genom övergångsbestämmelsen i tillämpligt kollektivavtal. Mot den bakgrunden finns det inte något som talar för att 39 § anställningsskyddslagen inte skulle vara tillämplig för en präst som har anställning med innehåll eller rättsverkan som har fastställts genom reglering i kollektivavtal. Av övergångsbestämmelsernas ordalydelse eller kollektivavtalsparternas avsikt följer inte att något undantag har gjorts från 39 § anställningsskyddslagen. Övergångsbestämmelsen i kollektivavtalet grundar inte rätt till vissa arbetsuppgifter. Inte heller fullmaktsanställning på det statliga området i allmänhet grundar någon sådan rätt. En fullmaktsanställd präst har således inte någon särskild rätt till sina arbetsuppgifter, utan anställningsskyddet består endast av en lönegaranti (se AD 2003 nr 82 med där gjord hänvisning till SOU 1960:10 s. 10). Detta talar också för att 39 § anställningsskyddslagen är tillämplig för en präst som hade en fullmaktsanställning den 31 december 1999 och som behåller ett visst förstärkt anställningsskydd genom kollektivavtalsregleringen år 2000.

#### *Allmänt om kyrkoherdens bristande kompetens och ledarskap*

S.S:s bristande ledarskap är ett bestående tillstånd, varför senare inträffade händelser åberopas tillsammans med tidigare inträffade händelser.

S.S. har inte klarat av ledarskapet för personalen. Han har haft ett auktoritärt ledarskap med favoriter bland arbetstagarna samtidigt som andra arbetstagare nedvärderats. Den fysiska och psykiska arbetsmiljön har varit eftersatt, vilket i stora delar berott på kyrkoherdens ledarskap. S.S. har varit indragen i allvarliga konflikter på arbetsplatsen. Det har gjort att de förtroendevalda har tvingats in i den operativa verksamheten för att lösa allvarliga konflikter och arbetsmiljöproblem. S.S. har inte heller fullgjort de arbetsuppgifter som normalt ingår i en arbetsledaruppgift, till exempel att uppmuntra och stödja medarbetare, att fastställa arbetstider och arbetsuppgifter, utarbeta befattningsbeskrivningar, genomföra personalutvecklingssamtal och lönesamtal, planera semestrar, upprätta kompetensutvecklingsplaner och en jämställdhetsplan samt att bedriva ett systematiskt arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete.

En kärnförpliktelse i anställningsavtalet är att kunna samarbeta med de förtroendevalda. Detta framgår redan av kyrkoordinationen. S.S. har inte kunnat samarbeta med de förtroendevalda. S.S. har brutit mot kyrkonämndens och kyrkorådets beslut och har inte följt de beslut som har

fattats. Han har framför allt inte bedrivit något aktivt arbete för att förbättra arbetsmiljön. Han har motsatt sig åtgärder såsom samtal för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön och kompetensutvecklingsåtgärder för att motverka personalkonflikter inom barnverksamheten.

S.S. har inte drivit och utvecklat barnverksamhet, som har efterfrågats. Han har inte heller processat och fullföljt arbetet med församlingsinstruktion och doppastoral.

S.S. har inte kunnat hantera L.I:s tjänstgöringsrapporter, trots påpekanden och information från ekonomiansvariga. Han har i stora delar stöttat obefogade retroaktiva ersättningar till L.I. för åren 2002–2005, vilket har skadat arbetsgivaren. S.S. har inte satt arbetsgivarens intresse främst, utan har visat illojalitet och en trolöshet mot arbetsgivaren. S.S:s agerande gör att de förtroendevalda inte längre har förtroende för honom.

S.S. har dessutom uppmanat personal att inte tala med de förtroendevalda. Han har varit ointresserad av samfällighetens ekonomi, haft svårt att hålla sig till givna budgetramar och har inte heller ingripit vid attesteringar som andra medarbetare har gjort för egna barn.

#### *Bristande ledarskap för verksamheten och personalen*

S.S. ansvarar, i egenskap av kyrkoherde, för i stort sett all personalledning i samfälligheten. Det finns dock viss delegation som har gjorts till en komminister.

S.S. har inte behandlat medarbetarna lika. Vissa har varit favoriter och andra har nedvärderats. Det är organisten L.I. som har favoriserats och det är framför allt kyrkogårdsvaktmästarna som har nedvärderats. Även S.S.V., som har varit anställd som kamrer inom samfälligheten, har nedvärderats. Ett exempel på det är att S.S. i en reservationsskrivelse, utan att det hade med sakfrågan att göra, påpekade kamrerens bristande språk- och skrivkunskaper.

Därutöver behandlades medarbetarna i barnverksamheten, A-C.B. och B.LI., systematiskt nedvärderande under åren 1996–2001 av kyrkoherden genom att de inte fick information som de behövde eller fick felaktig information. De utsattes för förolämpningar, utfrysning och osynliggöranden. De fick vidare utstå mycket kritik och hån. Detta ledde till att både A-C.B. och B.LI. blev sjuka. Så småningom gjorde de också en arbetsskadeanmälan. Det finns dock inte något beslut om arbetsskada.

En annan medarbetare som utsattes för S.S:s nedvärderande behandling var komminister K.H. Han var anställd i samfälligheten under åren 2002–2006. S.S. behandlade K.H. nedlåtande, överkritiskt och respektlöst både som präst och människa. Vid samtal mellan dem fick K.H. inte komma till tals. Det var bara S.S. som pratade och han överöste då K.H. med kritik.

Lokalvårdaren K.N., som var anställd under år 1994, blev också illa behandlad av S.S. Hon fick en aggressiv tillrättavisning av honom i samband med städning av L.I:s rum. S.S. frågade bl.a. vem som hade anställt henne. K.N. upplevde S.S:s agerande som så kränkande att hon bestämde sig för att sluta arbeta i samfälligheten.

S.S. har också kollektivt kränkt medarbetare genom att sätta upp kränkande plakat. Kyrkans fackliga företrädare reagerade på detta och uppmanade kyrkoherden att ta ner det.

S.S:s behandling av medarbetarna skapade en splittring bland personalen och försämrade den psykosociala arbetsmiljön. Det framkommer i den rapport från Varbergshälsan som har gjorts under år 2008. I rapporten pekar utredaren på splittringen som det innebär att vissa har favoriserats och andra har nedvärderats. Utredaren pekar vidare på att splittringen berott på kyrkoherdens ledarskap.

S.S. hade ett auktoritärt ledarskap där stora delar av personalen fick lida och underordna sig medan L.I. hade stor frihet. Ett uttryck för hans auktoritära ledarskap var att han använde en metod som innebar att han uppmanade vissa medarbetare, till exempel K.H., M.F., A-C.B. och B.LI., att i detalj redovisa alla arbetsuppgifter de utförde under en viss bestämd tid. Att S.S. trodde på ett auktoritärt ledarskap framgår också av en reservationsskrivelse mot kyrkonämndens beslut den 10 juli 1997 angående kompetensutveckling för de två barnledarna. I reservationsskrivelsen förordar S.S. att disciplinära åtgärder i stället skulle vidtas mot A-C.B. och B.LI.

Uppmuntran av medarbetarna förekom över huvud taget inte. S.S. klarlade inte tjänsternas innehåll och utarbetade inte några befattningsbeskrivningar. Han klarlade inte heller i övrigt vad som förväntades av medarbetarna och vilka arbetsuppgifter som skulle utföras. I de fall kyrkoherden utövade någon arbetsledning var det mest fråga om envägskommunikation i form av beordring och dessutom utan framförhållning. Ett exempel på kyrkoherdens dåliga framförhållning är att han beordrade arbetsuppgifter kort före gudstjänst och begravning.

I den psykosociala utredningen som tidigare nämndes pekar utredaren på att det finns ett stort behov av att klargöra arbetsuppgifternas innehåll och av att befattningsbeskrivningar upprättas. Dessa behov konstaterades dock redan i det styrdokument som upprättades år 2001.

Personalmöten hölls en gång per månad. Andan vid mötena präglades dock inte av samförstånd, dialog och öppenhet. Det var i stället en spänd stämning där medarbetarna var rädda för att säga något och rädda för att få kritik. När diakonissan E.E. arbetade i samfälligheten bad andra medarbetare i stället henne framföra frågor på personalmötena. Det var vid mötena fråga om ensidig information från kyrkoherden. Ändå var informationen från kyrkonämnden till personalen inte tillfredsställande. Därför utsågs kyrkonämndens ledamot G.L. som kontaktperson med uppgiften att förbättra

informationen. S.S. informerade inte medarbetarna om sin semester och planerade inte heller övrigas semestrar.

Enligt styrdokumentet från år 2001 skulle ett flertal mål uppnås. Flera av uppgifterna enligt styrdokumentet har dock inte fullgjorts av S.S. Han har inte hållit utvecklingssamtal med de anställda med sådana intervall som föreskrivits, utan det har varit en eftersläpning. Han har inte, i enlighet med vad som föreskrivits i kollektivavtal, hållit lönesamtal med all personal. Inte heller har inventering och planering av kompetensutveckling enligt budget fungerat. Uppgiften att upprätta en jämställdhetsplan åvilar naturligen arbetsledaren. S.S. har emellertid inte utarbetat någon sådan plan. Han har inte heller utsett någon kontaktperson för att hålla kontakt med sjuka eller upprättat några rehabiliteringsplaner. S.S. har inte bedrivit något systematiskt arbetsmiljöarbete. Befattningsbeskrivningar saknas fortfarande. Någon samverkansgrupp har inte utsetts. S.S. har inte uppmuntrat och stöttat medarbetarna. Han har inte heller planerat verksamheten tillsammans med medarbetarna.

När det gäller begravningsverksamheten är den fysiska arbetsmiljön för kyrkogårdsvaktmästarna eftersatt. S.S:s arbetsledning fungerade inte. Han prioriterade inte den verksamheten. Det gjorde att de förtroendevalda tvingades in i den direkta arbetsledningen för kyrkogårdsvaktmästarna.

Under S.S:s tid som kyrkoherde har Yrkesinspektionen varit inkopplad under åren 2001 och 2002 samt Arbetsmiljöverket under år 2007.

Arbetsmiljöverket krävde att den psykosociala arbetsmiljön skulle utredas. Under år 2001 och år 2002 gjordes även s.k. riktade skyddsronder.

Även arbetstagarorganisationerna har krävt åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön; förbundet och Läraryrket under åren 2007 och 2008, KyrkA under år 2002 samt förbundet och Kommunal under åren 1996 och 2001. Situationen var så allvarlig, framför allt i samband med konflikten med barnledarna, att förbundet och Kommunal krävde att S.S. skulle omplaceras.

S.S. hade allvarliga dispyter med sina medarbetare. Den senaste dispyten var med M.F. den 12 januari 2007. Den ägde rum i samband med att krav framställdes på retroaktiv ersättning till L.I. S.S. kunde inte hantera situationen utan de förtroendevalda var tvungna att ingripa. I detta fall var det S.SV. och G.O. som ingrep.

S.S. kunde inte heller hantera förhållandet till komminister K.H. De förtroendevalda var tvungna att ingripa även där. På samma sätt förhöll det sig inom barnverksamheten. De förtroendevalda var tvungna att gripa in och vidta åtgärder. Även diakonissan E.E. fick hjälpa till och ta över delar av S.S:s arbetsledarskap.

Det finns personal som valde att sluta på grund av S.S. Det gäller A-C.B. och B.L.I. som genom en uppgörelse avslutade sin respektive anställning med

ekonomiskt och allmänt skadestånd. K.H. var nära pensionsåldern och valde att gå i pension. Även lokalvårdaren K.N. slutade och skaffade annat jobb. Samtliga dessa f.d. medarbetare har uppgett att det berodde på kyrkoherdens ledarskap att de slutade. Även diakonissan E.E. valde att år 2002 avsluta sin anställning p.g.a. den psykosociala arbetsmiljön.

#### *Felaktig attestering av tjänstgöringsrapporter*

Av attestförteckningen från den 16 februari 2006 framgår att kyrkoherden har attesträtt för organistens tjänstgöringsrapporter. I samfälligheten har man utgått ifrån att detta innebär att kyrkoherden skulle kontrollera, justera fel och först därefter godkänna tjänstgöringsrapporterna.

Kyrkoherden är arbetsledare och enligt delegationsordningen är det kyrkoherden som fastställer alla arbetstider. Därmed har S.S. haft möjlighet att överblicka arbetstid, extra arbetsuppgifter och ledighet. S.S. har vidare, inom ramen för sin anställning som kyrkoherde, haft skyldighet att skaffa sig kunskap om vilka regler som gäller för att kunna fullgöra arbetsuppgiften att attestera. Han har vid ett flertal tillfällen även informerats av ekonomipersonal om vilka regler som gällde. Dessutom har S.S. haft möjlighet att själv fråga om detta. Trots detta har det uppstått fel beträffande attesteringen av tjänstgöringsrapporter. Såvitt arbetsgivaren har kunnat finna, är det enbart L.I:s tjänstgöringsrapporter som har attesterats felaktigt.

L.I. arbetar enligt en s.k. instruktion. Det är kyrkoherden som ansvarar för att instruktionen är korrekt. Vad L.I. har redovisat som ersättning för övertid ska rätteligen vara ersättning för extra arbetsuppgift, dvs. arbetsuppgifter som inte ingår i instruktionen och som arbetstagaren beordrats utföra. Det följer av kollektivavtalsregleringen ÖLA 93. Det är också Lärarförbundets uppfattning i protokoll från förhandling den 12 maj 2008 som gällde krav på retroaktiv ersättning till L.I.

Felaktigheten i L.I:s tjänstgöringslista avseende augusti 2007 gäller ersättning för en övning till begravning den 29 augusti 2007. Arbetsuppgiften ingår i instruktionen. Ersättning för extra arbetsuppgift ska därför inte utgå. Felaktigheten i tjänstgöringslistan avseende juni 2007 gäller ersättning för en körövning. Arbetsuppgiften ingår i instruktionen. Avseende den 26 och den 27 juni 2007 har fyra timmar enkel övertid redovisats, men några arbetsuppgifter har inte preciserats i tjänstgöringslistan. Avseende den 26 och 27 maj 2007 har i tjänstgöringslistan redovisats obekvämt arbetstid för samma antal timmar både i kolumnen för helg och för storhelg. Det ska vara antingen eller. S.S. har attesterat tjänstgöringslistorna för maj, juni och augusti 2007 trots nämnda brister.

När det gäller den andra kyrkomusikern, L.K., har hon såvitt framgår av hennes tjänstgöringsrapport för samma period inte fått någon ersättning i form av övertid eller för extra arbetsuppgifter.

Problemen med tjänstgöringsrapporterna har pågått under lång tid, trots att felaktigheterna har påtalats av både kamrer och ekonomikonsult. När tjänstgöringsrapporterna var svåra att tyda och klargöranden behövdes har S.S. inte medverkat till att klara ut oklarheterna. Vid ett tillfälle då S.SV. var kamrer, vände han sig till S.S. för att få hjälp att tyda tjänstgöringsrapporten. S.SV. möttes då av arrogans. Under S.SV:s tid som kamrer utförde L.I. merarbete som spräckte budgetramen. Det arbetet hade godkänts av S.S.

Samfälligheten har alltsedan år 2000 anlitat ekonomikonsulten A-S.F. för att göra budget och bokslut. A-S.F. har varit engagerad också med anledning av L.I:s tjänstgöringsrapporter. Hon tvingades vid ett flertal tillfällen göra ändringar i tjänstgöringsrapporter som S.S. redan hade godkänt. Ett exempel på detta är att kyrkoherden i tjänstgöringsrapporten för december 2003 hade godkänt kvalificerad obekväm arbetstid för tisdagen den 3 december 2003 kl. 15.00–20.00, trots att det rätteligen skulle vara en timmes enkel obekväm arbetstid. Andra exempel är att S.S. för onsdagen den 11 december 2003 kl. 19.00–22.00 hade godkänt tre timmar kvalificerad obekväm arbetstid trots att det rätteligen skulle vara enkel övertid. För den 16 december 2003 hade kyrkoherden godkänt två timmar kvalificerad obekväm arbetstid och för den 1 april 2003 sex timmar kvalificerad obekväm arbetstid, trots att det inte var fråga om tid som berättigar till ersättning för obekväm arbetstid. A-S.F. informerade S.S. om kollektivavtalets innehåll både muntligen och skriftligen. Hon informerade även S.S., såsom ansvarig för verksamheten, om att det inte är tillåtet för de anställda att attestera tjänstgöringsrapporter för sina egna barn, vilket både L.I. och G.N. gjorde. Trots påpekandena skedde ingen förändring av rutinerna. S.S. har inte visat något intresse för samfällighetens ekonomi såsom budget eller bokslut. Detta har A-S.F. upplevt som märkligt med hänsyn till det intresse en kyrkoherde normalt visar för sådana frågor.

S.S. begärde ut gamla tjänstgöringsrapporter för L.I. från arkivet den 16 mars 2006. Därefter framställde han och L.I. krav på retroaktiv ersättning avseende organistens arbete för tiden december 2002 till år 2005. Kraven framställdes i samband med att S.S. och L.I. kom in på M.F:s rum på pastorsexpeditionen den 12 januari 2007. M.F. blev då utsatt för ett grovt angrepp av S.S. och L.I. Att efter så lång tid påtala felaktigheter i tjänstgöringsrapporterna är en exceptionell situation på en arbetsplats. Inte minst mot bakgrund av att det var S.S. som hade ansvaret för att attestera tjänstgöringsrapporterna. Tjänstgöringsrapporterna var arkiverade och utbetalningarna för den aktuella tidsperioden var avslutade. Att S.S. inte hade aktualiserat frågan tidigare visar att han hade allvarligt brustit i sitt ledarskap. Genom S.S:s beordring att betala ut retroaktiv ersättning till L.I. har arbetsgivaren skadats. Kyrkoherden har inte satt arbetsgivarens intressen främst utan har varit illojal och trolös mot samfälligheten.

Kamreren M.F. ville inte betala ut de retroaktiva ersättningarna, eftersom hon menade att dessa stred mot kollektivavtalet. De förtroendevalda kontaktades och ersättningskraven utreddes av den externa resursen L-G.S.

Med anledning av angreppet mot M.F. kallade de förtroendevalda till möten. De förtroendevalda som deltog vid mötena var S.S.V., G.O. och G.L. Anledningen var att arbetsgivaren ansåg att all personal skulle kunna känna trygghet på sin arbetsplats. De förtroendevalda försökte med andra ord reda upp kontroversen.

Efter dessa möten uppmanade S.S. muntligen personalen på ett personalmöte att inte vända sig till de förtroendevalda. Han uppmanade vidare personalen att inte prata om händelser på arbetsplatsen, utan allt skulle gå genom honom. Vanligtvis var det M.F. som upprättade minnesanteckningar från personalmötena. Vid det aktuella mötet upprättade dock S.S. själv minnesanteckningar.

Så småningom blev frågan om de retroaktiva ersättningarna till L.I. föremål för tvist. Den 25 juni 2007 hölls en lokal förhandling där Lärarförbundet företrädde L.I. Frågan kunde inte lösas vid de lokala förhandlingarna. Vid de centrala förhandlingarna visade det sig att M.F. hade fog för sina invändningar. Det ursprungliga kravet var 121 239 kr jämte ränta. Det träffades dock den 12 maj 2008 en överenskommelse mellan arbetsgivaren, Lärarförbundet och L.I. om att arbetsgivaren skulle betala ersättning till L.I. med 60 000 kr inklusive ränta. Det avsåg extra arbetsuppgifter, dvs. arbetsuppgifter som L.I. hade utfört utöver instruktionen under åren 2003–2005. Det är mindre än en tredjedel av det ursprungliga yrkandet.

#### *Bristande samarbete med de förtroendevalda*

S.S. har brustit i samarbetet med de förtroendevalda. Det har visat sig genom hans förhållningssätt gentemot dem. Detta kom exempelvis till uttryck genom att S.S. var passiv. Han använde vidare ett maktspråk och ett favoritskap. S.S. var avogt inställd till de förtroendevalda under hela sin anställningstid och visade dem inte respekt. Han uppvisade nonchalans och arrogans, tryckte ner dem, och var överlägsen. S.S. visade att han tyckte att de förtroendevalda var värdelösa när det gällde samfällighetens verksamhet. Han motsatte sig kyrkonämndens och kyrkorådets beslut. Enda gången som de förtroendevalda upplevde sig som populära var när de hade samma uppfattning som S.S.

S.S. startade inte och drev inte verksamheter som efterfrågades av de förtroendevalda. Alltsedan barnverksamheten lades ner på grund av kyrkoherdens konflikt med barnledarna har samfälligheten saknat barnverksamhet. De förtroendevalda uttryckte i olika sammanhang att de önskade att kyrkoherden skulle se till att det startades en barnverksamhet. Så skedde inte. Redan i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet visade kyrkoherden bristande intresse för barnverksamheten bl.a. genom att inte anställa vikarier när den ordinarie personalen var sjukskriven. Arbetsgivaren var noga med att vikarier skulle anställas och att verksamheten skulle fortsätta. Detta var något som arbetsgivaren gav tydligt uttryck för. Inte minst kyrkorådsordföranden A.A. har varit mycket tydlig med detta. Det framgår av protokoll fört vid sammanträde med Spannarps kyrkoråd den 6 december 2000. När S.S. nu

inte längre är i tjänst har en ny barnverksamhet startat. Ett femtiotal personer deltar, vilket visar att verksamheten varit efterfrågad inom samfälligheten. Konfirmandverksamheten har också blivit mer efterfrågad sedan S.S. inte längre är i tjänst. Många konfirmander valde tidigare att konfirmera sig i angränsande församlingar. Under hösten 2007 var det 22 anmälda för konfirmation. När en ny präst hade tagit över verksamheten var det 39 konfirmander. Inför hösten 2008 är det 45 anmälda för konfirmation.

S.S. bedrev inte arbetet med att ta fram en församlingsinstruktion tillräckligt snabbt. Han hade inte heller en tillräcklig dialog om verksamhetsinriktningen med förtroendevalda och personal. Först år 2006 tog S.S. fram ett förslag till församlingsinstruktion, men den är fortfarande inte utfärdad av domkapitlet. När det nu finns en vikarie för verksamheten har arbetet med församlingsinstruktionen slutförts. Samma hantering gällde beträffande arbetet med en doppastoral. S.S. förde inte någon dialog med förtroendevalda och personal.

De förtroendevalda var missnöjda med kyrkoherdens hantering av L.I:s tjänstgöringsrapporter. De menar att problemen med tjänstgöringsrapporterna pågick under en stor del av S.S:s anställningstid. Många fel har fått hanteras av kamreren och den externa ekonomikonsulten, vilket har inneburit mycket extra arbete. Den bristande hanteringen har lett till kontroverser och arbetsmiljöproblem som de förtroendevalda har blivit indragna i. Kulmen nåddes i samband med kraven på retroaktiv ersättning från L.I. De förtroendevalda upplevde detta som en allvarlig skada och en illojal handling gentemot arbetsgivaren. Det är speciellt anmärkningsvärt eftersom det är kyrkoherden som har ansvaret och som företräder arbetsgivaren i den uppgiften. Det har gjort att arbetsgivaren inte längre har förtroende för S.S.

De förtroendevalda är också besvikna över att S.S. har brutit mot kyrkonämndens beslut och inte genomfört vad som har bestämts. Exempelvis beviljade han år 2003 en datakurs för L.I. till en kostnad av 4 100 kr. Att S.S. fattade beslutet stred mot kyrkonämndens beslut om att det är personalutskottet som ska bevilja kompetensutveckling. Bakgrunden till den interna ordningen var att S.S. tidigare hade använt den största delen av kontot för kompetensutveckling till en anställd, nämligen L.I.

Redan år 2001 utarbetade de förtroendevalda riktlinjer för arbetsmiljöarbetet, vilka fastställdes i det tidigare nämnda styrdokumentet. Sammanfattningsvis var det klart utsagt att alla uppgifter enligt dokumentet skulle verkställas. Det var dessutom operativa arbetsuppgifter som naturligen faller på en kyrkoherde. Trots detta har S.S. inte verkställt dem. I anslutning till att styrdokumentet upprättades genomgick S.S. tillsammans med f.d. ordföranden i kyrkonämnden, I.J., utbildning i arbetsmiljöfrågor. Han erbjöds flera kurser i bl.a. arbetsledning, men ville inte gå dem.

Skyddsronder genomfördes i samfälligheten, men det var inte på initiativ av S.S. Skyddsronder ägde rum den 3 mars 2001, den 4 november 2002 samt den 28 mars och den 3 december 2003. Den 7 maj 2002 beslutade

arbetsgivaren, efter förhandlingar med KyrkA, att utreda den psykosociala arbetsmiljön. Under år 2003 arbetade de förtroendevalda med att förbättra den psykosociala miljön på arbetsplatsen. De anlätte personalkonsulten E.L. från Göteborgs stiftskansli. Hon genomförde samtal med de anställda. S.S. ville inte delta i det arbetet. Han uteblev från samtal med konsulten. För detta tilldelades S.S. en varning den 13 januari 2003. I den klargjorde arbetsgivaren att den förväntade sig ett deltagande. S.S. informerades också om vad konsekvensen kunde bli om han inte deltog; nämligen att arbetsgivaren kommer att överväga uppsägning eller avskedande.

Under åren 2001–2002 var situationen så allvarlig när det gällde den psykosociala arbetsmiljön att det ledde fram till att yrkesinspektionen genomförde riktade skyddsronder den 3 mars 2001 och den 4 november 2002. Dessa hade föregåtts av förhandlingar med KyrkA. Arbetsgivaren beslutade den 7 maj 2002 att utreda den psykosociala arbetsmiljön.

De förtroendevalda utarbetade också en delegationsordning som fastställdes den 27 maj 2003. Även tidigare hade det funnits delegationsordningar.

De förtroendevaldas uppgift är att sätta upp mål och ramar för verksamheten medan den operativa verksamheten ska bedrivas av kyrkoherden. Trots detta har de förtroendevalda tvingats genomföra en del av de arbetsuppgifter som fastställdes i styrdokumentet från år 2001 och som åvilade kyrkoherden. Vissa operativa uppgifter var dock inte möjliga för de förtroendevalda att genomföra. Det gällde exempelvis att upprätta befattningsbeskrivningar, hålla personalutvecklingssamtal, upprätta rehabiliteringsplaner och utse kontaktperson vid sjukskrivningar. De förtroendevalda har tvingats in i den operativa verksamheten även inom begravningsverksamheten.

På grund av S.S:s bristande ledarskap har de förtroendevalda tvingats agera för att lösa allvarliga konflikter på arbetsplatsen, vidta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och tvingats in i den direkta arbetsledningen. Ett exempel på detta är den tidigare nämnda konflikten med kamreren den 12 januari 2007.

Även K.H. vände sig till de förtroendevalda genom ett brev daterat den 28 december 2003 med krav på att de skulle vidta åtgärder för att hans arbetssituation skulle förbättras. K.H. kände sig kränkt både som präst och som person. Kränkningarna ledde fram till sjukskrivning. Redan den 4 september 2003 hade arbetsutskottet tvingats underlätta arbetet för K.H. genom att han inte skulle behöva träffa S.S. ensam. Situationen för K.H. blev inte bättre.

S.S. och de förtroendevalda kunde inte kommunicera med varandra utan var tvungna att ta hjälp av den fackliga organisationen för att försöka "lösa upp knutarna" på arbetsplatsen.

Den kanske mest uppsplitande konflikten var den inom barnverksamheten under åren 1996–2001. Även i den konflikten tvingades de förtroendevalda

agera och vidta åtgärder. De anlidade även ett flertal externa personer för bl.a. stödsamtal.

Med anledning av konflikten inom barnverksamheten försökte de förtroendevalda få S.S. omplacerad genom en skrivelse till stiftsstyrelsen. Biskopen föreslog då att S.S. i stället skulle ta tjänstledighet och exempelvis studera. Biskopen anlidade också stiftsprosten I.B., men inte heller han hade någon framgång med sina samtal med S.S.

Även Yrkesinspektionen engagerades och samlade personalen vid fyra tillfällen under år 2001.

Konflikten inom barnverksamheten ledde till mycket personligt lidande för framför allt A-C.B. och B.LI. Den orsakade även en ekonomisk belastning för arbetsgivaren som tvingades betala avgångsvederlag. Konflikten påverkade dessutom Svenska kyrkan negativt eftersom barnverksamheten lades ner och inte återupptogs förrän våren 2008.

Under våren 2007 tvingades återigen de förtroendevalda att vidta åtgärder för att försöka förbättra arbetsmiljön. En konsekvensutredning genomfördes, efter uppmaning av förbundet, den 16 februari 2007 för att analysera vilka behov som fanns. Utredningen visade att S.S. hade allvarliga brister vad gällde personalledning, kommunikation och attestering av tjänstgöringsrapporter. Arbetsgivaren beslutade att anlita en personalkonsult.

Arbetsmiljöverket krävde i slutet av år 2007 att en psykosocial utredning skulle göras av arbetsmiljön för personalen i samfälligheten. De förtroendevalda uppmanade personalkonsulten att ta kontakt med Varbergshälsan, som genomförde en utredning genom en enkätundersökning bland personalen. En kort sammanfattning av rapporten säger att kyrkoherden har

"haft ett auktoritärt ledarskap vilket ligger till grund för situationen i nuläget. Personalen har fått lyda och underordna sig. Det blev stora skillnader i hur personalen behandlades. Vissa idealiserades och andra nedvärderades. Förtroendevalda har fått lägga ner ett stort engagemang på att få ordning på situationen [...] Många personalkategorier vill ha en tydlighet i vad som ingår i deras arbetsuppgifter. Arbete pågår nu med att ta fram befattningsbeskrivningar för att tydliggöra tjänsterna. En konsekvens av det auktoritära ledarskapet är att det har uppstått en splittring av personalen [...] Det har varit en nödvändighet hos förtroendevalda att hoppa över arbetsledaren och direkt ingripa som arbetsledare vid vissa tillfällen vid vaktmästeriet. Nu är det önskvärt att allt återgår till den ordinarie ordningen. Under förra kyrkoherdens arbetsledning med idealisering och nedvärdering kom vaktmästarna i Tvååker att bli lägst i rang. Deras arbetsmiljö uppfyller inte arbetsmiljölagen om en god arbetsmiljö."

Allt det redovisade visar att situationen var mycket ansträngd. Arbetsgivarparternas uppfattning är att det berodde på kyrkoherdens bristande ledarskap och oförmåga att samarbeta med de förtroendevalda.

### *Sammanfattning av de rättsliga grunderna*

Samfälligheten har haft laglig grund för att avskeda S.S.

Det finns inte någon lagakraftvunnen dom som innebär att det inte förelegat laglig grund för avskedande eller uppsägning. Något beslut om att arbetsgivaren inte kommer att rätta sig efter en sådan dom har inte heller fattats. Förbundets fastställsetalan ska därför avvisas.

### **Förbundet**

Förbundet vitsordar att S.S. någon gång i början av 2000-talet fick i uppdrag att utarbeta en jämställdhetsplan, men att detta inte har blivit utfört.

Förbundet bestrider att S.S. skulle ha gynnat L.I. eller missgynnat någon annan när det gäller kompetensutveckling. Förbundet bestrider vidare att beslutet att bevilja L.I. en datakurs för 4 129 kr skulle innebära något gynnande eller att beslutet skulle ha fattats utanför S.S:s befogenheter. Dessutom bestrider förbundet att S.S. skulle ha beviljat utbildningar så att något budgetkonto har överskridits.

Förbundet bestrider att S.S. skulle ha mobbat eller utsatt K.H. för kränkande särbehandling.

Förbundet bestrider att S.S. skulle ha utarbetat en församlingsinstruktion för sent. Göteborgs stift har haft som princip att församlingarna skulle skynda långsamt i frågan.

### **Domskäl**

#### *Tvisten*

S.S. utnämndes och förordnades den 23 mars 1988 till kyrkoherde i de pastorat som sedermera kom att utgöra den nuvarande samfälligheten. Han anställdes med fullmakt. Den 20 september 2007 avskedades S.S. från sin anställning som kyrkoherde hos samfälligheten.

Den huvudsakliga tvistefrågan gäller om samfälligheten haft laga grund för avskedandet av S.S. En tvistefråga är också om den fastställsetalan som förbundet för ska avvisas.

#### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med S.S. och vittnesförhör med organisten L.I., revisorn E.A., f.d. ombudsmannen hos SKTF T.W., ombudsmannen hos Lärarförbundet O.C., ombudsmannen hos SKTF:s Göteborgscenter E.T., f.d. kyrkoherden O.L., f.d. kontraktsprosten L-O.S.,

f.d. körmedlemmen och f.d. kyrkvärden C.S., biskop emeritus L.E. och diakonen U.F. På samfällighetens begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med kyrkonämndens ordförande H-O.I. samt vittnesförhör med kyrkonämndens ordförande och f.d. kamreren S.SV., kamreren M.F., ekonomikonsulten A-S.F., avtalssekreteraren vid församlingsförbundet Å.S., ledamoten i kyrkonämnden G.O., f.d. ordföranden i kyrkonämnden I.J., ordföranden i kyrkorådet A.A., diakonissan E.E., f.d. ombudsmannen i Kommunal B.L., ordföranden i Kommunals avd. 24 E.B. och f.d. barnledaren A-C.B. Parterna har åberopat omfattande skriftlig bevisning.

*Kortfattat om de åberopade skälen för avskedandet och om förbundets inställning*

Arbetsgivarparterna har till stöd för att avskedandet är laga grundat åberopat att S.S. visat bristande ledarskap för verksamheten och för personalen samt att han har brustit i samarbetet med personal och de förtroendevalda. Enligt arbetsgivarparterna har S.S. haft en auktoritär ledarstil, favoriserat vissa anställda och nedvärderat andra, varit passiv och inte drivit efterfrågade verksamheter. Som konkreta exempel på dessa brister har arbetsgivarparterna åberopat bl.a. förhållandena kring en långvarig konflikt med två tidigare anställda som lett barnverksamhet inom samfälligheten, S.S:s hantering av organisten L.I:s tjänstgöringslistor, hans sätt att uppträda gentemot komminister K.H., hans underlåtenhet att utarbeta en jämställdhetsplan och upprätta en församlingsinstruktion samt hans agerande den 12 januari 2007 gentemot kamreren M.F.

Förbundet har bestritt att det funnits laga grund för att avskeda S.S. Vidare har förbundet gjort gällande att det till följd av hans fullmaktsanställning inte varit möjligt att säga upp honom från anställningen. Avskedandet ska därför enligt förbundet ogiltigförklaras även om Arbetsdomstolen skulle finna att vad som lagts honom till last utgör saklig grund för uppsägning.

Förbundet har inte ifrågasatt att det inom samfälligheten tidvis rått en konfliktstämning men har bestritt att S.S. kunnat lastas för detta. Enligt förbundet har orsaken till konflikten bl.a. funnits i den oklara ansvarsfördelningen inom kyrkoorganisationen. Förbundet har också hävdat att S.S. i sin tur utsatts för personangrepp från företrädare för samfälligheten. Förbundet har medgett att tjänstgöringslistor som S.S. attesterat i några fall varit felaktigt ifyllda och att han inte uppfyllt uppdraget att utarbeta en jämställdhetsplan men har i övrigt bestritt påståendena eller i allt fall gjort gällande att S.S:s agerande inte kunnat klandras. Förbundet har också pekat på att många av händelserna som samfälligheten åberopat ligger långt tillbaka i tiden och att ingen händelse som kan läggas till grund för ett avskedande har inträffat inom två månader innan S.S. underrättades om avskedandet.

Arbetsgivarparterna har anfört att S.S:s bristande ledarskap är ett bestående tillstånd och att vad som åberopats till stöd för avskedandet därför inte träffas av den s.k. tvåmånadersregeln. De har dessutom anfört att några av de

felaktiga attesteringarna faktiskt har skett kortare tid än två månader före underrättelsen.

Arbetsdomstolen kommer nu att under skilda avsnitt behandla vissa av de omständigheter som arbetsgivarparterna har lagt S.S. till last för att därefter i ett sammanfattande avsnitt ta ställning till om dessa omständigheter och övriga påståenden utgjort laga grund för ett avskedande.

#### *Barnledarkonflikten*

Av utredningen har följande framkommit om de stora dragen i händelseförloppet kring konflikten med barnledarna A-C.B. och B.LI. De var båda anställda för att arbeta med barnverksamheten inom samfälligheten. Någon gång under hösten 1995 uppkom en konfliktsituation mellan dem och S.S. De gjorde gällande att de blev utsatta för kränkande särbehandling av honom och var i omgångar sjukskrivna med hänvisning till psykosomatiska besvär som enligt dem berodde på den dåliga arbetsmiljön. Konfliktsituationen behandlades vid bl.a. flera förhandlingar mellan arbetsgivaren och barnledarnas fackliga organisationer. Domkapitlet engagerades för att försöka lösa situationen och under någon tid fungerade samfällighetens diakonissa som barnledarnas direkta arbetsledare för att senare ersättas av två kyrkorådsordföranden från två av samfällighetens församlingar som fungerade som arbetsledare för var sin barnledare. De båda barnledarna slutade sedermera år 2001 sina anställningar med avgångsvederlag.

Av utredningen kan den slutsatsen dras att arbetssituationen kring barnledarna uppenbarligen var mycket infekterad. Det går dock inte att få någon egentlig bild av orsaken till detta. Möjligen framskymtar att en del av konflikten bottnar i att bl.a. S.S. och barnledarna haft olika syn på hur barnverksamheten skulle införlivas med den kyrkliga verksamheten i övrigt. Varken A-C.B., som är den av de båda barnledarna som hörts i målet, eller någon annan förhörsperson har heller lämnat några konkreta uppgifter om på vilket sätt S.S. skulle ha uppträtt kränkande och nedvärderande, något som han har bestritt. Detta går inte heller att utläsa ur den omfattande skriftliga dokumentation som har åberopats kring konflikten med undantag möjligen för vissa formuleringar i den reservation som S.S. skrev den 10 juli 1997 med anledning av kyrkonämndens beslut att bevilja barnledarna bidrag till viss utbildning. Det framgår dock också av utredningen att S.S. sedermera bett om ursäkt för dessa formuleringar.

Det som framkommit om omständigheterna kring denna konflikt kan i viss mån anses visa att S.S. inte hanterat sin roll som arbetsledare på bästa tänkbara sätt. Å andra sidan har också, som förbundet gjort gällande, framkommit omständigheter som tyder på att han inte stöttats i den rollen av företrädare för arbetsgivaren. I alla händelser ligger konflikten med barnledarna mycket långt tillbaka i tiden och kan enligt Arbetsdomstolens mening knappast beaktas vid bedömningen av ett avskedande som skett mer än sex år efter att de båda barnledarna slutat sina anställningar som ett led i en överenskommelse med arbetsgivaren.

I sammanhanget kan konstateras att utredningen inte ger något belägg för att S.S. kan lastas för att vikarier inte alltid kunnat anställas när barnledarna var sjukskrivna eller för att barnverksamheten kom att läggas ned.

#### *Attestering av tjänstgöringslistor*

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att S.S. felaktigt attesterat organisten L.I:s tjänstgöringsrapporter och härigenom gynnat henne.

Påståendena tar sikte bl.a. på tjänstgöringsrapporter som gäller åren 2002–2005. Av utredningen framgår att L.I. under år 2005 uppmärksammade att hon inte hade fått ersättning i enlighet med de rapporter hon hade lämnat in och fått attesterade av S.S. Det framgår vidare att vissa uppgifter i rapporterna hade ändrats av kamreren efter attesteringen och inför utbetalningen med påföljd att betalningen blivit lägre än L.I. hade räknat med.

Förbundet har gjort gällande att rapporterna varit korrekta utifrån de förutsättningar som förelåg och att S.S. alltså inte gjort något fel som attesterat dem. S.S. har uppgett att han inte vetat om att ändringar skett efter hans attesterande och att han utgått från att betalning skett.

Det framgår av utredningen att L.I. och hennes fackliga organisation framställde krav på kompletterande ersättning gentemot arbetsgivaren samt att parterna efter flera förhandlingar träffade en uppgörelse år 2008 om betalning av en del av det krävda beloppet.

Av utredningen framgår att vad som är rätt eller fel i fråga om den ersättning som L.I. gjorde anspråk på ingalunda är självskrivet. Det visas bl.a. däri att L.I:s fackliga organisation och arbetsgivaren uppenbarligen hade olika uppfattningar om hur hon enligt tillämpliga avtal skulle ersättas i vissa situationer. Den uppgörelse som sedermera skedde kan enligt Arbetsdomstolens mening inte heller tas till intäkt för något annat än att parterna med bibehållande av sina respektive ståndpunkter i sak förlikades för att få en lösning på tvisten.

Inget tyder på att L.I. inte har utfört arbete på det sätt som har redovisats i rapporterna eller att de på något annat sätt varit medvetet felaktigt ifyllda. På motsvarande sätt ger utredningen inte belägg för att S.S. genom sin attestering av rapporterna på något otillbörligt sätt velat gynna henne. Möjligen kan han sägas ha tagit något lättvindigt på uppgiften att undersöka de avtalsmässiga förutsättningarna för vissa av de ersättningar som han genom sin attest godkände utbetalning av. Det kan dock i sammanhanget konstateras att de uppgifter som lämnats av kamreren M.F. och ekonomikonsulten A-S.F. inte ger stöd för att de – trots att de fann att vissa uppgifter i rapporterna inte överensstämde med gällande avtal – på annat sätt än i allmänna ordalag om betydelsen av att följa avtalen uppmärksammade S.S. på att andra bedömningar kunde göras än de han hade gjort. Det finns

följaktligen inte heller stöd för att vederlägga S.S:s påstående om att han inte kände till de ändringar som gjordes i rapporterna efter hans attest.

Arbetsgivarparterna har vidare åberopat tre tjänstgöringsrapporter från år 2007 som gäller maj, juni och augusti, och hävdar att det i dem förekommit felaktigheter som S.S. genom sin attest har godkänt. Förbundet har medgett att två av rapporterna innehållit felaktigheter men har hävdar att S.S. inte varit medveten om att det förekommit fel. S.S. har bekräftat detta påstående i sitt förhör och har också påpekat att han inte uppmärksammats på att dessa fel förevarit. Beträffande en av rapporterna, den från juni, har förbundet hävdar att den var korrekt ifylld. Arbetsdomstolen kan här konstatera att det medgetts att S.S. till viss del gjort fel beträffande de nu behandlade rapporterna men att inte heller i detta fall framkommit något som tyder på att det skett medvetet för att gynna L.I.

Arbetsgivarparterna har även gjort gällande att S.S. agerat felaktigt i samband med attestering av tjänstgöringsrapporter för anställdas barn som tillfälligt arbetat i samfälligheten. Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen inte belägg för detta påstående.

#### *Dispyten den 12 januari 2007*

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att S.S. och L.I. den 12 januari 2007 utsatt kamreren M.F. för ett grovt angrepp på hennes tjänsterum.

Av utredningen framgår att upprinnelsen till händelsen är de krav på ersättning som L.I. framställde mot bakgrund av upptäckten att ersättning inte hade utbetalts i enlighet med hennes tjänstgöringsrapporter. L.I. har uppgett att hon fått uppfattningen av kyrkonämndens ordförande H-O.I. att utbetalning skulle ske under år 2006 och att hon blev upprörd när inget hände samt då M.F. hänvisade till att "någon annan bestämde" som skäl för att utbetalning inte hade skett. Av hennes, S.S:s och M.F:s uppgifter framgår vidare följande. L.I. och S.S., som enligt egen uppgift tidigare hade bett M.F. att "räkna på" de felande beloppen, gick tillsammans in till M.F. sedan L.I. uppgett för S.S. att M.F. inte hade gjort något alls med anledning av ersättningskraven. L.I. blev arg på M.F. och talade till henne i ett högt tonläge. Hon lugnade sig sedan och lämnade rummet. Sedermera lämnade hon en blomma till M.F. som ursäkt för uppträdandet. Vad som sålunda framkommit ger enligt Arbetsdomstolens mening inte belägg för att rikta någon särskild kritik mot S.S. för hans agerande i denna del.

Efter händelsen blev förtroendevalda i kyrkonämndens arbetsutskott uppmärksammade på det inträffade, såvitt kan förstås av M.F., vilket ledde till att omfattande vidare kontakter togs bl.a. med församlingsförbundet. Ett led i de åtgärder som vidtogs var ett möte mellan några av arbetsutskottets ledamöter och S.S. där händelsen togs upp. Enligt arbetsgivarparterna har S.S. efter detta möte muntligen, vid ett personalmöte den 31 januari 2007, tillhandahållit personalen att inte vända sig till de förtroendevalda och att inte prata om händelser på arbetsplatsen utan låta allt gå via honom. Förbundet

har bestritt att S.S. agerat på något sätt som kunnat uppfattas som att han "satte munkavle" på personalen. Arbetsdomstolen finner inte att den utredning som förebringats ger stöd för arbetsgivarparternas påståenden i denna del.

#### *Vissa påståenden om passivt agerande*

Enligt arbetsgivarparterna har S.S. visat passivitet i sin arbetsledarroll bl.a. genom att inte hålla personalutvecklingssamtal och lönesamtal eller upprätta en jämställdhetsplan. Förbundet har medgett att S.S. inte har upprättat någon jämställdhetsplan. Han har själv som förklaring till detta anfört tidsbrist. Däremot har enligt förbundet utvecklingssamtal hållits medan frågor som hör till lönesättningen enligt förbundet inte ålegat S.S. att hantera. Den utredning som har förebringats i denna del ger enligt Arbetsdomstolens mening stöd för att utvecklingssamtal hållits i varje fall i viss utsträckning och ger under alla förhållanden inte belägg för att rikta någon allvarligare kritik mot S.S. i den här delen.

Arbetsgivarparternas påståenden om att S.S. inte i tillräcklig omfattning bedrivit olika former av församlingsverksamhet eller agerat så att församlingsbor dragit sig undan sådan verksamhet vinner inte stöd av utredningen. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening inte heller skäl att kritisera S.S. för hans hantering av uppgiften att upprätta en församlingsinstruktion.

#### *Vissa övriga påståenden*

Arbetsgivarparterna har hävdad att S.S. agerat otillbörligt mot komminister K.H. och lokalvårdaren K.N. och genom sitt agerande bidragit till att de lämnat sina anställningar hos samfälligheten. Detta har bestritts av förbundet och S.S. har i sitt förhör bekräftat den ståndpunkten. Arbetsdomstolen finner att utredningen, som inte innefattar förhör med någon av de båda berörda arbetstagarna, inte ger stöd för att i detta avseende rikta någon kritik mot S.S.

Arbetsgivarparterna har vidare hävdad att S.S. uppträtt arrogant och nedvärderande mot S.SV. när denne arbetade som kamrer i samfälligheten och då han varit kyrkovärd. Enligt Arbetsdomstolens mening ger inte de uppgifter som S.SV. lämnat om de händelser som här avses eller utredningen i övrigt stöd för att rikta någon kritik mot S.S. Däremot kan viss kritik riktas mot honom för att han i ordalag som kan uppfattas som förklenande uttalat sig om S.SV:s språkhantering i en reservation som denne skrivit till ett nämndsbeslut. Vidare får S.S. anses ha visat bristande känsla för stämningen på arbetsplatsen när han där satte upp en skämskrift som anspelade på dåligt fungerande arbetsplatser. Det nu kritiserade handlandet, som ligger påfallande långt tillbaka i tiden, är dock enligt Arbetsdomstolens mening inte sådant att det kan tillmätas någon nämndvärd betydelse för bedömningen av avskedandefrågan.

Utredningen ger enligt Arbetsdomstolens mening inte heller belägg för att S.S. skulle ha på något otillbörligt sätt favoriserat och gynnat L.I. på annan personals bekostnad eller att han generellt uppträtt nedvärderande mot vissa personalkategorier.

*Föreligger laga grund för avskedande?*

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske, om arbetstagaren har grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Avskedandeåtgärden, dvs. det i princip omedelbara avbrytandet från arbetsgivarens sida av ett anställningsförhållande, tar sikte på verkligt allvarliga förseelser av en anställd. Det är då fråga om förfaranden som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande.

I det föregående har Arbetsdomstolen konstaterat att viss kritik kunnat riktas mot S.S. i några särskilt angivna hänseenden medan det mesta som mera konkret gjorts gällande av arbetsgivarparterna inte kunnat beläggas eller inträffat för så länge sedan att det inte finns skäl att nu låta det påverka bedömningen av om det var rätt att skilja S.S. från hans anställning. Påfallande mycket av den kritik som riktas mot S.S. har uttryckts i mycket svepande ordalag. Det gäller inte minst påståendena om hans delaktighet i det rådande dåligt fungerande arbetsklimatet. Trots bristen på konkretion torde kunna konstateras att det tidvis rått ett spänt förhållande mellan S.S. på ena sidan och delar av personalen samt vissa av företrädarna för arbetsgivarens styrande organ på den andra sidan. Bedömningen av om detta förhållande tillsammans med den kritik som i det föregående har riktats mot S.S. kunnat utgöra grund för att skilja honom från anställningen måste dock också göras i ljuset av följande omständigheter.

I samband med tillsättningen av S.S. protesterade vissa förtroendevalda i skarpa ordalag mot utnämningen i en skrift till dåvarande biskopen i Göteborgs stift. Bland undertecknarna av skriften, vars innehåll förbundet delvis redogjort för i sin sakframställning, finns två personer som alltså innehar förtroendeposter i de organ som numera, sedan kyrkan skilts från staten, företräder S.S:s arbetsgivare. Det har också framkommit att flera förtroendevalda tillhör ett parti som bildades inför valet år 2001 och som haft som ett mål att samfällighetens kyrkoherde skulle ersättas. Det har även framkommit att S.S. i perioder känt sig särskilt illa behandlad av de förtroendevalda och att han genom deras agerande direkt gentemot personalen upplevt sig som fråntagen sina möjligheter att fullgöra arbetsledarrollen. Av utredningen framgår att han i dessa frågor fått stöd av sin dåvarande fackliga organisation som påkallat arbetsmiljöåtgärder och fört förhandlingar om hans arbetssituation.

Arbetsgivarens beslut att avskeda S.S. fattades den 6 augusti 2007 medan han underrättades om det tilltänkta avskedandet först den 14 september samma år. Såvitt framkommit hade arbetsgivaren inte dessförinnan på något sätt med S.S. tagit upp frågan om att man övervägde att avsluta hans anställning. Utredningen ger inte heller något belägg för att det på något

mera systematiskt sätt tagits upp med honom om vilka fel och brister arbetsgivaren ansåg förelåg och hur S.S. borde agera för att avhjälpa dem.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det som har lagts S.S. till last och som han kan kritiserats för generellt sett inte av den karaktären att det berättigat arbetsgivaren att skilja honom från anställningen genom ett avskedande. Arbetsdomstolen finner inte heller mot den nu anförda bakgrunden att omständigheterna varit sådana att det skulle ha förelegat saklig grund för en uppsägning av honom.

Det anförda leder till att avskedandet av S.S. ska ogiltigförklaras. Den bedömning som Arbetsdomstolen nu har gjort innebär inte något ställningstagande till frågan om han till följd av sin fullmaktsanställning över huvud taget skulle ha kunnat skiljas från anställningen på annat sätt än genom avskedande och inte heller till frågan om hur anställningens fortbestånd skulle ha bedömts om domstolen funnit att skäl för uppsägning men inte avskedande förelegat. Vidare innebär det anförda att domstolen inte finner anledning att särskilt beröra frågan om betydelsen av den s.k. tvåmånadersregeln.

#### *Skadestånd*

Vid den gjorda bedömningen att samfälligheten inte haft skäl för att avskeda S.S. är samfälligheten skyldig att betala ersättning för utebliven lön till honom samt ett allmänt skadestånd. Parterna är ense om storleken av den uteblivna lönen.

Förbundet har yrkat allmänt skadestånd med 200 000 kr. Arbetsgivarparterna har inte vitsordat något belopp.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning. Som konstaterats har viss kritik med fog kunnat riktas mot S.S. i hans anställning. Å andra sidan måste beaktas att avskedandet skedde utan förvarning trots att det till stor del grundades på sådant som inträffat för mycket länge sedan. Vidare bör beaktas att hela konflikten liksom avskedandet fått stor lokal uppmärksamhet inte minst på grund av arbetsgivarföreträdarnas uttalanden till pressen. Arbetsdomstolen finner med beaktande av det anförda att skadeståndet för det obefogade avskedandet ska bestämmas till 120 000 kr.

#### *Fastställsetalan*

Enligt 4 kap. 6 § arbetstvistlagen gäller beträffande talan, som inte innefattar yrkande att motparten ska förpliktas att fullgöra eller underlåta något, dvs. en fastställsetalan, att den ska avvisas om det inte är av avsevärd betydelse för käranden eller den för vilken organisation för talan att sådan fastställsetalan prövas.

Arbetsdomstolen har i ett flertal avgöranden uttalat att en fastställsetalan kan anses ha avsevärd betydelse för en part först om det finns anledning att

anta att en bifallande dom kommer att antingen direkt påverka motparten i dennes rättsliga handlande i förhållande till parten eller bli direkt avgörande vid en senare talan, som innefattar ett yrkande att motparten ska förpliktas att fullgöra eller underlåta något (se t.ex. AD 1988 nr 79).

Förhållandena vid talans väckande blir normalt avgörande för bedömningen av om en fastställsetalan ska anses tillåten.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska fastställa att 39 § anställningskyddslagen inte är tillämplig för S.S. eftersom han är tillsatt med fullmakt. Enligt förbundet är det av avsevärd betydelse för S.S. att få fastställsetalan prövad, eftersom han annars med största sannolikhet måste genomgå ytterligare en process för att få saken slutligt prövad. Det skulle för honom innebära ytterligare tid med oviss väntan. Även processekonomiska skäl talar, enligt förbundets mening, för att fastställsetalan bör prövas nu i stället för i en senare, separat process.

Arbetsgivarparterna har yrkat att fastställsetalan ska avvisas och som skäl härför anfört i huvudsak följande. Bestämmelsen i 39 § anställningskyddslagen tar sikte på situationen att en arbetsgivare inte rättar sig efter en dom, som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande. Beträffande S.S. finns det ännu inte någon sådan lagakraftvunnen dom. Något beslut om att arbetsgivaren inte kommer att rätta sig efter en sådan dom har inte heller fattats. Frågan är därför för tidigt väckt från förbundets sida.

Bestämmelsen i 4 kap. 6 § arbetstvistlagen är grundad på att fastställsetalan, för att vara tillåten, ska gå ut på ett klarläggande i något hänseende av rättsläget mellan målets parter (se AD 1975 nr 12). Enligt Arbetsdomstolens mening står det klart att den här aktuella fastställsetalan i och för sig har anknytning till ett mellan parterna gällande rättsförhållande, nämligen anställningsförhållandet.

Av vad förbundet har anfört i målet framgår att S.S:s intresse av att få sitt fastställseyrkande prövat är knutet till dels att Arbetsdomstolen ogiltigförklarat avskedandet, dels att arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter Arbetsdomstolens dom. Av vad Arbetsdomstolen redan har redovisat i domen framgår att den första förutsättningen är för handen, dvs. att Arbetsdomstolen har ogiltigförklarat avskedandet. Däremot finns ingen utredning som klart visar att samfälligheten inte kommer att rätta sig efter Arbetsdomstolens dom.

Arbetsdomstolen finner redan mot denna bakgrund att förbundet inte kan anses ha skäl att få sin fastställsetalan prövad. Den ska följaktligen avvisas.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Det anförda innebär att förbundets talan ska bifallas i alla delar utom såvitt rör storleken på det allmänna skadeståndet och den förda fastställsetalan.

Vad förbundet har förlorat är emellertid endast av mindre betydelse i målet och bör inte påverka fördelningen av rättegångskostnaderna. Vid angiven utgång ska arbetsgivarparterna därför förpliktas att betala förbundets rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner att yrkad ersättning för rättegångskostnader är skälig.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förklarar att Tvååkers kyrkliga samfällighets avskedande av S.S. är ogiltigt.
2. Tvååkers kyrkliga samfällighet ska till S.S. betala
  - a) etthundrajugotusen (120 000) kr i allmänt skadestånd jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från den 21 januari 2008 till dess betalning sker samt
  - b) ersättning för utebliven lön från och med den 21 september 2007 till den 18 november 2008 med 31 900 kr per månad, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från respektive löns förfallodag med början den 25 september 2007, allt till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen avvisar Fackförbundet SKTF:s fastställsetalan.
4. Svenska kyrkans Församlingsförbund och Tvååkers kyrkliga samfällighet ska med hälften vardera ersätta Fackförbundet SKTF för dess rättegångskostnader med trehundraåttioåtusen niohundraåtta (332 981) kr, varav 297 000 kr utgör ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Peter Ander, Anders Hagman, Lennart Olovsson och Lars E. Rabenius. Enhälligt.

Sekreterare: Carin Häckter