

En präst i ett mindre trossamfund har sagts upp till följd av en konflikt med bl.a. ärkebiskopen i trossamfundet. Arbetsdomstolen har funnit att konflikten mellan prästen och bl.a. ärkebiskopen varit av sådan allvarlig art att den äventyrade kyrkans verksamhet, att prästen inte varit utan skuld till samarbetssvårigheterna, att det måste ha stått klart för prästen att trossamfundet inte accepterade hans agerande, att det inte varit möjligt att omplacera prästen och att det därför funnits saklig grund för uppsägning. Därutöver fråga om trossamfundet stängt av prästen i strid mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen och om prästen har rätt till lön under den s.k. förlängningstiden, dvs. från det att uppsägningen löpt ut till dess tvisten slutligen avgjorts.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2017-03-08
StockholmDom nr 14/17
Mål nr A 30/16**KÄRANDE**

Vision, Box 7825, 103 97 Stockholm
Ombud: förbundsjuristerna Marie Nordström och Bo Ericson, LO-TCO
Rättsskydd AB, Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

1. Arbetsgivaralliansen, Box 16355, 103 26 Stockholm
2. Etiopiska Ortodoxa Tewahdo Kyrka Ärkestiftet i Sverige, 252002-8859,
Box 1036, 101 38 Stockholm
Ombud för båda: chefsjuristen Sven Rosqvist, Athene Arbetsgivar-service
AB, Box 16355, 103 26 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av uppsägning m.m.

Bakgrund

Mellan Arbetsgivaralliansen och Vision gäller kollektivavtal. Etiopiska Ortodoxa Tewahdo kyrka Ärkestiftet i Sverige (kyrkan) är medlem i Arbetsgivaralliansen. B.A.K. är medlem i Vision och anställd hos kyrkan som präst.

Kyrkan sade den 13 november 2015 upp B.A.K. med sista anställningsdag den 13 maj 2016.

B.A.K. har efter den 25 augusti 2015 inte utfört arbete som präst hos kyrkan. Den 15 november 2015 beslutade ärkebiskopen att avkraga B.A.K., dvs. att frånta honom hans behörighet att verka som präst. Han uteslöts ur församlingen den 29 februari 2016. Kyrkan har inte betalat någon lön till B.A.K. efter att uppsägningstiden löpt ut den 13 maj 2016.

Twisten gäller huvudsakligen om kyrkans uppsägning av B.A.K. varit sakligt grundad. Parterna är även oense om kyrkan i strid med 34 § andra stycket anställningsskyddslagen stängt av B.A.K. från arbete, om han har rätt till lön för tiden efter att uppsägningstiden löpt ut och om vilken lön som avtalats mellan kyrkan och B.A.K.

Arbetsdomstolen avslog den 11 november 2016 Visions interimistiska yrkanden, dels om att avstängningen av B.A.K. enligt 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen omedelbart skulle upphöra, dels om att kyrkan till

dess tvisten slutligt avgjorts enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken skulle förpliktas betala viss lön till B.A.K.

Yrkanden m.m.

Vision har yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. förklara uppsägningen av B.A.K. ogiltig, samt
2. förplikta kyrkan att till B.A.K. betala
 - a) allmänt skadestånd med 150 000 kr för brott mot 7 § anställningsskyddslagen,
 - b) allmänt skadestånd med 50 000 kr för brott mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen,
 - c) lön med 9 468 kr för perioden den 14–31 maj 2016, med förfallodag den 25 maj 2016, samt
 - d) lön med 16 000 kr för juni 2016 och därefter med 16 000 kr per månad fram till dagen för huvudförhandling.

Vision har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämningen, den 8 mars 2016, och på lönebeloppen från den 25:e i respektive månad, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. Inga belopp har vitsordats. Sättet räntan är beräknad har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört huvudsakligen följande.

Vision

Sammanfattning av grunderna för talan

B.A.K. har sagts upp från sin tillsvidareanställning hos kyrkan. Det har inte funnits saklig grund för uppsägning. Uppsägningen ska därför ogiltigförklaras och kyrkan ska betala allmänt skadestånd till B.A.K.

Kyrkan har inte betalat lön till B.A.K. sedan den 13 maj 2016. Eftersom det pågår tvist om uppsägningens giltighet är kyrkan enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen skyldig att betala lön till B.A.K. Han har stått till förfogande för arbete. Att kyrkan själv, genom ärkebiskopen, beslutat att avkraga B.A.K. och utesluta honom ur församlingen innebär inte att han inte stått till förfogande för arbete. Vidare är besluten om avkragning och uteslutning inte tillkomna på ett rättsenligt sätt. Ett avtal om månadslön på 16 000 kr har träffats genom det tjänstgöringsintyg som kyrkan utfärdat eller i vart fall genom att kyrkan betalat denna lön under uppsägningstiden.

Kyrkan har stängt av B.A.K. från arbetet på grund av omständigheter som föranlett uppsägningen, utan att det funnits särskilda skäl för avstängning. Kyrkan ska därför betala allmänt skadestånd till B.A.K.

B.A.K. och kyrkan

B.A.K. är född och uppvuxen i Etiopien. Han blev diakon inom etiopiska ortodoxa kyrkan redan som barn och utbildade sig till präst i Addis Abeba, Etiopien. Han prästvigdes 1980 och har ägnat hela sitt liv åt kyrkan.

Etiopiska Ortodoxa Tewahdo kyrka Ärkestiftet i Sverige är ett registrerat trossamfund och får statligt stöd. E.G. är ärkebiskop och i denna egenskap kyrkans överhuvud och ordförande i administrationsrådet. Ärkebiskopen har även firmateckningsrätt. T.A. var under den aktuella tiden vice ordförande i administrationsrådet och hade även firmateckningsrätt.

USA-resan år 2011

B.A.K. ansökte sommaren 2011 om tjänstledighet för studier i USA. Han beviljades semester t.o.m. den 18 juli 2011 och var således inte olovlig frånvarande. Det är riktigt att B.A.K. inte besvarade en anmodan från kyrkan om att komplettera sin ledighetsansökan med ett intyg från USA. Han besvarade inte heller brevet som kyrkan skickade till honom i augusti 2011, där kyrkan aviserade att hans anställning skulle kunna komma att avvecklas om han inte hörde av sig. B.A.K. hade då inte fått nödvändiga identitetshandlingar i USA och hann inte heller få de handlingar som efterfrågades från kyrkan i tid. Han accepterade därför att hans anställning hos kyrkan avvecklades.

I USA arbetade B.A.K. som präst i en församling i San José, parallellt med att han bedrev studier i engelska och teologi. Det förekom inga samarbetssvårigheter i samband med att B.A.K. arbetade som präst i USA. Det fanns olika åsikter om fördelningen av arbetsuppgifter inom församlingen i San José, men inte några samarbetsproblem på det sätt som arbetsgivarparterna har gjort gällande. Under alla förhållanden saknar detta betydelse för den aktuella uppsägningen.

Att B.A.K. bestämde sig för att återvända till Sverige hösten 2013 berodde på att hans fru inte trivdes i USA. Hon saknade sina barn och barnbarn i Sverige.

Omständigheterna som har att göra med perioden i USA ligger för långt tillbaka i tiden för att kunna läggas till grund för en uppsägning av B.A.K.

B.A.K:s anställning

När B.A.K. återvände från USA ansökte han om anställning hos kyrkan. Kyrkan, som hade behov av ytterligare en präst, erbjöd B.A.K. en tillsvidareanställning med tillträde den 1 mars 2014. Ärkebiskopen utnämnde B.A.K. senare som predikant för det europeiska ärkestiftet, vilket

visar att ärkebiskopen efter USA-vistelsen haft förtroende för B.A.K. som präst.

Före USA-resan hade B.A.K. en tjänstgöringsgrad om 47 procent. Efter USA-resan hade han en tjänstgöringsgrad om 30 procent och en månadslön om 8 100 kr. T.A. lovade att han längre fram skulle få en högre lön. T.A. hänvisade till att kollegan A.G. ännu inte hade fått permanent uppehållstillstånd. När denne fått permanent uppehållstillstånd skulle B.A.K:s lön höjas. Löftet om högre lön framfördes vid flera tillfällen.

B.A.K. och A.G. arbetade i samma omfattning och hade samma arbetsuppgifter. B.A.K. upplevde det därför som orättvist att A.G. hade en lön motsvarande 65 procent av heltid. Det krävs att det finns två präster närvarande vid gudstjänsterna.

B.A.K. blev djupt besviken när löftet om högre lön inte infriades. Han tog därför upp frågan med administrationsrådet, bl.a. den 9 november 2014.

B.A.K. fick inga lönespecifikationer av kyrkan.

Administrationsrådets möte i november 2014

Vid administrationsrådets möte i november 2014 uppstod meningsskiljaktigheter mellan B.A.K. och A.G. B.A.K. uttryckte synpunkter angående sin lön, men inte avseende de sånger som A.G. framförde.

Några dagar efter mötet träffades B.A.K. och A.G. hemma hos ärkebiskopen E.G. Det var ett bra möte och de skildes åt som vänner. Den varning som ärkebiskopen därefter skickade till prästerna utgör ingen varning i arbetsrättslig mening, eftersom det inte framgår att B.A.K:s anställning skulle vara i fara.

Den 4 juni och 5 juli 2015

B.A.K. har varken den 4 juni eller den 5 juli 2015 agerat på sätt som arbetsgivarparterna har gjort gällande. Den 4 juni 2015 hade kyrkan gudstjänst och absolution (minnesgudstjänst) för en tidigare församlingsmedlem. Gudstjänsten hölls av bl.a. ärkebiskop E.G. och B.A.K. Prästen G.Y. befann sig inte i kyrkan den 4 juni 2015.

Det är riktigt att absolution brukar hållas inom en vecka efter att någon i församlingen har gått bort. Absolution kan dock hållas vid flera tillfällen efter begravningen och när en anhörig så önskar. I det här fallet hölls en minnesstund för församlingsmedlemmen i samband med gudstjänsten den 4 juni 2015.

Den 5 juli 2015 utförde ärkebiskop E.G., prästen A.G. och B.A.K. söndagsgudstjänst som vanligt. Inget utöver det vanliga inträffade och det förekom inte någon sådan ordväxling som arbetsgivarparterna har gjort gällande.

Även om B.A.K. skulle ha agerat som arbetsgivarparterna har gjort gällande skulle det inte innebära att han har agerat respektlöst mot ärkebiskopen på ett sätt som skulle kunna utgöra grund för uppsägning. Dessa händelser medförde inte någon tillrättavisning eller varning gentemot B.A.K. Händelserna har heller inte nämnts vare sig i uppsägningsbeslutet daterat den 23 augusti 2015 eller i det uppsägningsbrev som administrationsrådet skickade till B.A.K. den 27 augusti 2015 och kan därför inte läggas till grund för Arbetsdomstolens prövning av om det finns saklig grund för uppsägning.

Tjänstgöringsintyget den 9 juli 2015

B.A.K. behövde av en ny hyreslägenhet och kontaktade T.A. för att få ett tjänstgöringsintyg att visa upp för hyresvärden. T.A. utfärdade intyget av vilket det framgår att B.A.K:s lön justerades till 16 000 kr fr.o.m. den 1 augusti 2015.

T.A. hade såväl behörighet som befogenhet att företräda arbetsgivaren och träffa en sådan överenskommelse med B.A.K. I vart fall har B.A.K. haft fog för sin uppfattning om att T.A. haft behörighet och befogenhet att träffa överenskommelsen. Kyrkan hade lovat att han skulle få en högre månadslön. Tjänstgöringsintygets innehåll är riktigt och utvisar att hans månadslön justeras till 16 000 kr. Intyget upprättades inte för skens skull.

T.A. och B.A.K:s samtal i mitten av augusti 2015

T.A. och B.A.K. hade ett samtal i mitten av augusti 2015. Det var T.A. som tog initiativ till mötet. Vid mötet diskuterades återigen B.A.K:s lön.

Årsmötet den 23 augusti 2015

Vid årsmötet den 23 augusti 2015 läste T.A. upp årsrapporten och församlingen fick därefter möjlighet att ställa frågor och framföra synpunkter. B.A.K. påminde om att administrationsrådet hade glömt att nämna barn- och ungdomsverksamheten i årsrapporten. Eftersom justeringen av hans lön, i enlighet med tjänstgöringsintyget, inte fanns med i budgeten för det kommande halvåret tog han även upp den frågan.

B.A.K. tog mikrofonen och berättade för mötesdeltagarna om den orättvisa han kände inför att A.G. hade en mycket högre lön. B.A.K. blev avbruten av ärkebiskopen som i upprört tonläge tillrättavisade honom och uttryckte att han och hans familj skulle lämna lokalen och att polis måste tillkallas. Det var ärkebiskopens agerande som orsakade till att det blev upprörd stämning på mötet. Hans agerande var mycket överraskande. B.A.K. sade till ärkebiskopen i vänlig ton att denne skulle uppföra sig. Det var inte menat som en förolämpning mot ärkebiskopen. B.A.K. sade också att det är folkets kyrka och att han som medlem i församlingen hade rätt att prata.

Mötet den 23 augusti 2015 var inte ett ”publikt administrationsrådsmöte” utan ett årsmöte där församlingen deltog och gavs möjlighet att lämna

synpunkter på kyrkans årsrapport. Vart tredje år är det val av ledamöter till administrationsrådet.

Ärkebiskopen E.G. uttryckte inte att mötet inte var rätt forum för lönefrågan. Då hade B.A.K. inte tagit upp saken. Det var bara ärkebiskopen som hade invändningar mot att B.A.K. fick yttra sig.

B.A.K. höll en lugn och respektfull samtalston vid årsmötet. Däremot uppträdde ärkebiskopen högljutt och aggressivt mot B.A.K.

Uppsägningsprocessen

Det var ärkebiskopen E.G. som, utan att fråga administrationsrådet, sade upp B.A.K. Administrationsrådets uppgift var att på ärkebiskopens uppmaning verkställa beslutet om uppsägning. Uppsägningen vilar enbart på att B.A.K. vid mötet den 23 augusti 2015 bad att få framföra och också framförde synpunkter på sin lön.

Artikel 16 i kyrkans stadgar, som ärkebiskopen E.G. hänvisar till i uppsägningsbeskedet, innebär att disciplinåtgärder ska föregås av ett råd eller en varning om att anställningen är i fara. Kyrkan har aldrig klargjort för B.A.K. att hans anställning skulle ha varit i fara. Kyrkan har inte utdelat några varningar och B.A.K. har inte getts tillfälle att vidta någon form av rättelse innan kyrkan sade upp honom. Kyrkan har inte gjort någon omplaceringsutredning.

De omständigheter som har legat till grund för uppsägningen framgår av ärkebiskopens brev den 23 augusti 2015 ”Angående B.A.K:s uppsägning”. Det som i huvudsak lades B.A.K. till last var omständigheterna vid administrationsrådets möte i november 2014 och vid årsmötet den 23 augusti 2015. Efter förhandlingar med B.A.K:s fackliga organisation verkställdes uppsägningen den 13 november 2015, på samma grunder som redovisas i brevet daterat den 23 augusti 2015.

Den 22 november 2015

B.A.K. har inte medverkat vid något medlingsmöte den 22 november 2015.

Avstängningen

B.A.K. har varit avstängd från sitt arbete som präst sedan den 25 augusti 2015. Han har stängts av från arbetet på grund av samma omständigheter som föranlett uppsägningen. Det har inte funnits särskilda skäl att stänga av honom. Avstängningsförbudet i 34 § anställningsskyddslagen är tillämpligt trots att avstängningen skedde före uppsägningen, eftersom avstängningen ingick som ett första led i uppsägningen av honom. B.A.K. har stått och står alltså till kyrkans förfogande för arbete.

Beslutet om avkravning den 15 november 2015 förändrar inte bedömningen att avstängningen fr.o.m. den 25 augusti 2015 står i strid med 34 § andra

stycket anställningsskyddslagen. Beslutet har fattats på i huvudsak samma grunder som beslutet om uppsägning (samt avstängningen). Beslutet har fattats av ärkebiskopen E.G. som är kyrkans överhuvud och firmatecknare.

Lönen

Kyrkan har under uppsägningstiden om sex månader betalat lön. För tiden efter att uppsägningstiden löpt ut – den 13 maj 2016 – har kyrkan inte betalat lön trots att anställningen bestått enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen.

B.A.K. har stått och står till förfogande för arbete hos kyrkan. Att han inte arbetat beror på att kyrkan genom ärkebiskopen beslutat att han inte får arbeta.

Avkragningen och uteslutning ur kyrkan m.m.

Den 15 november 2015 beslutade ärkebiskopen E.G. att B.A.K. skulle avkragas. Brevet med beslutet är ställt till B.A.K. och har titeln ”Angående avkragning och fråntagande av din titel”. Det har inte funnits fog för beslutet då det inte är riktigt att B.A.K. inte har visat ärkebiskopen vederbörlig respekt. Även om ärkebiskopen och B.A.K. hade ett meningsutbyte vid årsmötet den 23 augusti 2015 så skedde det på ett respektfullt sätt från B.A.K:s sida och det fanns aldrig någon avsikt att inte bemöta ärkebiskopen respektfullt. Beslutet synes vidare vara fattat av ärkebiskopen själv och har inte föregåtts av en prövning av en oberoende instans. B.A.K. har inte heller getts möjlighet att yttra sig över beslutet. Beslutet står även i strid med kyrkans interna lagar och bestämmelser av vilka det bl.a. framgår att en biskop inte får agera utifrån eget hämndbegär. B.A.K. har inte brustit i sin tro eller i sitt utövande av prästämbetet. Han har inte heller ifrågasatt eller motarbetat kyrkans verksamhet.

Vision ifrågasätter att ärkebiskopen E.G. har haft befogenhet att fatta ett beslut som får sådana genomgripande konsekvenser för B.A.K. Enligt beslutet kan han inte verka som präst vare sig i Sverige eller någon annanstans i Europa.

Avkragning och uteslutning ur församlingen (exkommunicering) är mycket ingripande och ovanliga åtgärder. Beslutet om avkragning fattades i direkt anslutning till att Vision påkallat förhandling med kyrkan, framställt yrkanden om ogiltigförklaring av uppsägningen samt yrkat allmänt skadestånd. Av kyrkans interna regler framgår att en biskop, när det gäller t.ex. exkommunicering, inte får agera för lättvindigt, orättfärdigt eller utifrån eget hämndbegär.

Ärkebiskopen E.G. har inte följt kyrkans interna regler när han fattade beslutet om att avkraga B.A.K. Enligt kyrkans seder och regler har ärkebiskopen inte ensam behörighet eller befogenhet att fatta ett sådant beslut. Frågan måste även beredas av ärkestiftet och synoden/patriarken, vilket alltså inte skett. Dessutom har ärkebiskopens beslut om avkragning

inte skett på rättfärdiga grunder i enlighet med kyrkans interna regler, ”The Law of the Kings”.

B.A.K. har inte stört några gudstjänster. Medlemmar i församlingen har fortsatt att betrakta honom som präst trots avkragningen. Det har förekommit att församlingsmedlemmar bett honom att välsigna dem, vilket han av samvetsskäl inte ansett sig kunna neka. Detta har inträffat efter uppsägningen och saknar betydelse för bedömningen av om det finns saklig grund.

Den 28 februari 2016, dvs. dagen innan B.A.K. blev utesluten ur församlingen, läste administrationsrådet – representerat av ärkebiskopen, T.A. och A.G. – upp en skrivelse i närvaro av församlingen, inklusive B.A.K. och dennes familj. Det var fråga om ogrundade anklagelser mot B.A.K. Han utpekades felaktigt som brottslig. Rådet framförde också att någon lön inte skulle betalas till honom efter den 13 maj 2016.

Ärkebiskopens roll och den dubbla ansvarslinjen

Ärkebiskopen är inte en separat entitet. Ärkebiskopen tecknar trossamfundets firma och är kyrkans överhuvud samt ordförande för administrationsrådet. Han är även kontaktperson för trossamfundet enligt registerutdrag för registrerat trossamfund hos Kammarkollegiet. Det är tydligt att ärkebiskopen företrädde arbetsgivaren när han fattade beslutet om såväl avstängningen som avkragningen av B.A.K. och att han således inte är att betrakta som en separat entitet.

Normalt brukar den dubbla ansvarslinjen innebära att ansvar för religionens innehåll och ansvar för t.ex. arbetsrätt brukar ligga på olika instanser. Arbetsgivarparterna gör gällande att båda ansvarsområdena ligger på en enda person: överhuvudet eller entiteten. Arbetsgivarparternas resonemang är inte förenligt med svenska arbetsrättsliga regler om anställningsskydd. B.A.K. kan inte få sin sak om avkragningen och uteslutningen överprövad. Detta understryks av arbetsgivarparterna genom påståendet att Arbetsdomstolen inte kan överpröva vare sig avkragningen eller uteslutningen. Motpartens argumentering synes leda till att B.A.K. inte heller kan få uppsägningen eller avstängningen överprövad. Även om kyrkan är ett registrerat trossamfund med ändamålet att utöva sin religion, ska kyrkan följa gällande lagstiftning.

Arbetsgivarparterna

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Kyrkan har haft saklig grund för att säga upp B.A.K. av personliga skäl. Han har i egenskap av präst haft sådana arbetsuppgifter som förutsatt församlingsmedlemmarnas och kyrkoledningens absoluta förtroende. B.A.K. har vid flera tillfällen visat prov på bristande respekt för såväl sina världsliga som andliga överordnade. Hans samarbetssvårigheter och illojala

beteende medförde att förtroendet för honom eroderades. Han visade att han inte var lämplig för fortsatt anställning, vilket även framgår av hans beteende efter uppsägningen. Under sin tidigare anställning hos kyrkan misskötte B.A.K. sina förpliktelser och hans anställning kom att avvecklas. Någon omplacering har inte varit möjlig att genomföra och hade inte varit skälig att kräva av kyrkan.

Ärkebiskopen har beslutat att frånta B.A.K. hans behörighet att verka som präst, dvs. avkragat honom, samt beslutat att utesluta honom ur församlingen.

B.A.K. har inte rätt till lön efter att uppsägningstiden löpt ut. För att ha rätt till lön måste en arbetstagare stå till förfogande för arbete. Efter besluten om avkragning och uteslutning har B.A.K. inte kunnat arbeta som präst och han därför inte stått till förfogande för arbete.

Kyrkan har inte stängt av B.A.K. från arbete i strid med 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Att han inte kunnat arbeta som präst beror på att han saknat behörighet att utöva prästyrket och sedermera blivit utesluten ur församlingen. Detta kan inte uppfattas som att B.A.K. har stängts av från arbete enligt 34 § anställningsskyddslagen. Vidare är avstängningsförbudet i 34 § anställningsskyddslagen inte är tillämpligt på perioden före den 13 november 2015, dvs. innan uppsägningen skedde. I vart fall har det funnits särskilda skäl att stänga av B.A.K.

USA-resan år 2011

Under semestern i USA 2011 begärde B.A.K. förlängd semesterledighet. Kyrkan uttryckte besvikelse över hur han hade hanterat situationen men bad honom att tillstålla kyrkan ett intyg som angav vilken utbildning han var antagen till och hur länge den skulle pågå. B.A.K. besvarade inte denna anmodan. Den 15 augusti 2011 uppmanade administrationsrådet honom att återinträda i tjänst senast den 15 september 2011. B.A.K. avhördes inte. Den olovliga frånvaron ledde till att kyrkan avvecklade hans anställning den 19 mars 2012.

Senare fick kyrkan kännedom om att B.A.K. redan i februari 2011 hade sökt och fått preliminärt visum med arbetstillstånd i USA, giltigt februari 2011–augusti 2013, för arbete i en församling i San José. Det uppstod samarbetssvårigheter för B.A.K. i den församlingen. Enligt ett brev som församlingen skrivit till B.A.K. riskerade han att bli av med sin anställning om han inte förbättrade sitt beteende. Samarbetssvårigheterna i San José bidrog till att han återvände till Sverige hösten 2013.

B.A.K. skrev i början av 2014 ett brev till ärkebiskopen där han bad om ursäkt för sitt tidigare beteende, vilket ger stöd för att det förhållit sig på sätt som arbetsgivarparterna har gjort gällande.

B.A.K:s anställning

I samband med att B.A.K. anställdes på nytt i mars 2014 påtalade ärkebiskopen för honom att hans tidigare beteende inte fick upprepas. B.A.K. utlovades inte en framtida högre lön när han anställdes. Däremot var kyrkan beredd att, om möjlighet erbjöds i framtiden, diskutera en höjning av hans sysselsättningsgrad. Eftersom kyrkan endast hade råd med en total sysselsättningsgrad om 100 procent förutsatte en sådan höjning att A.G. frivilligt avstod från sina timmar. Något löfte gavs inte, vare sig kopplat till den tidpunkt då A.G. fick sitt uppehållstillstånd eller någon annan tidpunkt. A.G. beviljades uppehållstillstånd i juni 2016.

B.A.K. fick lönespecifikationer under sin anställningstid. De överlämnades vanligtvis av T.A. i samband med gudstjänsterna.

B.A.K. var anställd för och arbetade 12 timmar per vecka. Hans månadslön har under hela anställningen varit 8 100 kr, vilket också är den lön han fått utbetald varje månad. Anledningen till att kyrkan under uppsägningstiden valt att betala 16 000 kr per månad var att kyrkan inte bedömde det värt mödan med ytterligare en tvist mellan parterna.

Administrationsrådets möte i november 2014

Vid administrationsrådets möte i november 2014 beklagade sig B.A.K. över sin lön och begärde löneförhöjning. Administrationsrådet förklarade att kyrkan inte hade råd att höja hans sysselsättningsgrad eller lön. Det var inte olämpligt av B.A.K. att ta upp lönefrågan vid mötet. Däremot hamnade han i konflikt med A.G. A.G. framförde andliga sånger i kyrkan och B.A.K. jämförde dessa med "vanliga" sånger, vilket administrationsrådet uppfattade som en nedvärdering av prästers ansvar och kyrkans ceremonier. Ett hetsigt meningsutbyte ägde rum mellan B.A.K. och A.G. Administrationsrådet fann med anledning härav skäl att tillskriva ärkebiskopen E.G. Efter att ärkebiskopen hade samtalat med prästerna och de hade lovat bättring, tilldelade han dem en varning.

B.A.K. hade svårt att acceptera administrationsrådets beslut att inte höja hans lön och tog upp lönefrågan vid flera tillfällen. Administrationsrådet uttryckte därvid att om verksamheten tillåter det och om behovet finns så skulle det kunna finnas en möjlighet att framöver höja hans sysselsättningsgrad. Trots beskedet återkom B.A.K. i frågan gång på gång.

Den 4 juni och 5 juli 2015

Den 4 juni 2015 hade det varit gudstjänst. Ärkebiskopen E.G., B.A.K. och den pensionerade prästen G.Y. befann sig i kyrkans heliga rum. Ärkebiskopen bad B.A.K. att lägga undan sina prästkläder ordentligt, eftersom han hade lagt dem i en hög. B.A.K. svarade på ett aggressivt sätt att han inte hade något tålamod med ärkebiskopen och bad honom hålla tyst.

Den församlingsmedlem som Vision nämnt dog den 6 december 2014. Absolutionen och begravningen hölls inom en vecka därefter. Det bestrids således att hans absolution skulle ha hållits den 4 juni 2015.

Den 5 juli 2015 förbereddes nattvarden i det heliga rummet inför gudstjänsten. Stillhet ska råda. B.A.K. pratade med prästkollegan A.G., varför ärkebiskopen fann anledning att be dem vara tysta. B.A.K. svarade då att han ansåg att ärkebiskopen var okunnig.

I förhandlingsprotokollet daterat den 12 februari 2016 nämns att B.A.K. skulle ha vägrat att lyssna på ärkebiskopen i det heliga rummet. Omständigheterna är således förhandlade mellan parterna och därmed inte prekluderade.

Tjänstgöringsintyg

Ett tjänstgöringsintyg lämnades på begäran av B.A.K. i syfte att han skulle kunna skaffa en hyreslägenhet. B.A.K. lovade T.A. att inte använda tjänstgöringsintyget i andra sammanhang. T.A. hade i egenskap av firmatecknare rätt att underteckna anställningsavtal, men det är administrationsrådet som beslutar om anställning och lön. Intyget innebar inte att lönen höjdes, vilket B.A.K. var väl medveten om.

B.A.K:s påstående om att han trodde att han genom intyget hade beviljats en högre lön motsägs av det faktum att han vid administrationsrådets möte den 23 augusti 2015 beklagade sig över att han endast hade 8 100 kr i lön. Vidare kan han omöjligt ha trott att kyrkan skulle ha för avsikt att betala honom 16 000 kr i månaden för en anställning med en sysselsättningsgrad om 30 procent, att jämföra med att A.G. hade en månadslön om 18 000 kr och en sysselsättningsgrad om 65 procent.

T.A. och B.A.K:s samtal i mitten av augusti 2015

Vid ett möte i mitten av augusti 2015 påstod B.A.K. felaktigt att A.G. hade fått sitt uppehållstillstånd och krävde återigen att få högre lön. T.A. svarade att A.G. inte hade fått något uppehållstillstånd än och förklarade att kyrkan inte kunde höja B.A.K:s lön.

Administrationsrådsmötet den 23 augusti 2015

Administrationsrådet har årsstämma vart tredje år. De mellanliggande åren bjuds församlingsmedlemmarna in till ett publikt administrationsrådsmöte där man går igenom det senaste årets händelser. Ett sådant möte hölls den 23 augusti 2015. Mötet hölls i direkt anslutning till gudstjänsten och var ett öppet möte för församlingsmedlemmarna. Några lönesiffror i detalj fanns inte med i den muntliga redogörelse som T.A. gjorde vid mötet. Några diskussioner om prästernas löner har heller inte förekommit vid tidigare publika administrationsrådsmöten. Däremot har administrationsrådet nämnt att kyrkan endast har råd med en total sysselsättningsgrad om 100 procent. A.G. deltog i inte administrationsrådsmötet.

Församlingsmedlemmarna deltog vid mötet i syfte att gå igenom årsrapporten. B.A.K. uttryckte missnöje med sin anställning och lön. Ärkebiskopen E.G., som ledde mötet, påtalade för B.A.K., som hade hunnit bli upprörd, att mötet inte var rätt forum för frågan och försökte få honom att lugna ner sig. B.A.K. blev ännu mer upprörd och uppförde sig respektlöst mot ärkebiskopen. B.A.K. framförde felaktiga påståenden, bl.a. om A.G:s lön, och vägrade lämna ifrån sig mikrofonen. B.A.K. uttalade bl.a. följande. ”Min lön är 8 000 kr. Min kollegas lön är 19 000 kr. Administrationsrådet har behandlat mig illa.” ”Jag framför detta till församlingen nu, för att det är över min förmåga.” ”Jag behöver inte komma tillbaka här. Jag kom tillbaka här därför att min familj tvingade mig att komma.” ”Jag är emot detta administrationsråd. Det är folkets kyrka, jag är emot detta administrationsråd. Folket måste välja rådet.” Till ärkebiskopen sade han följande. ”Det är inte din kyrka, det är inte din egendom. Uppför dig. Jag slutar inte prata.”

Uppsägningsprocessen

Kyrkan arbetsbefriade B.A.K. den 25 augusti 2015 med full lön. B.A.K. var arbetsbefriad med lön under uppsägningsstiden då det bedömdes ogörligt att låta honom fortsätta att arbeta med trosförkunnande arbetsuppgifter mot bakgrund av att hans personliga förtroendekapital var förbrukat. Det fanns ingen möjlighet att omplacera B.A.K. Några andra arbetsuppgifter fanns inte tillgängliga inom kyrkan.

Medlingsmöte den 22 november 2015

Den 22 november 2015 hölls ett medlingsmöte som bl.a. administrationsrådets ordförande T.A., B.A.K. samt församlingsmedlemmarna Y.T. och G.W. deltog i. Vid mötet beklagade sig B.A.K. på nytt över sin låga lön samt uttryckte tacksamhet för tjänstgöringsintyget som T.A. hade utfärdat.

Avstängning m.m.

B.A.K. har inte stängts av. Att han inte utfört arbete är en självständig effekt av entiteten ärkebiskopens beslut om avkravning och uteslutning. Han därigenom obehörig att utöva sitt yrke och saknar därför faktisk möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter på grund av såväl avkravningen som uteslutningen. Arbetsdomstolen kan inte överpröva giltigheten av dessa två beslut. Bestämmelsen i 34 § anställningsskyddslagen kan därför rimligen inte vara tillämplig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att 34 § anställningsskyddslagen är tillämplig fanns i vart fall särskilda skäl för avstängning.

Lönen

Det är en nödvändig förutsättning för att kunna få lön att arbetstagaren står till förfogande för att utföra arbete. B.A.K. är till följd av besluten om avkravning och uteslutning ur kyrkan inte behörig att utföra sina

arbetsuppgifter. Några omplaceringsmöjligheter har inte funnits. Han har därför inte stått till förfogande för arbete och har därför inte rätt till lön.

Avkragning och uteslutning ur kyrkan m.m.

Ärkebiskopens brev till administrationsrådet den 23 augusti 2015 utgör i princip en avkragning av B.A.K., eftersom ärkebiskopen beslutade att han inte längre skulle ha tillträde till det heliga rummet. Även kyrkans första uppsägningshandling innebar i princip en avkragning.

Ärkebiskopen fann anledning att förtydliga avkragningen genom ett separat beslut den 15 november 2015. Från detta datum var det inte längre möjligt för B.A.K. att utföra arbete som präst.

Varje söndagsgudstjänst efter avkragningsbeslutet störde B.A.K. gudstjänsten genom att prata, vifta med sitt kors och stöta med sin käpp i golvet. B.A.K. tog sig också rätten att i samband med varje söndagsgudstjänst välsigna vissa av kyrkobesökarna, trots att han saknade behörighet att göra detta. En välsignelse sker genom att prästen sträcker ut sitt kors mot gudstjänstbesökaren, som berör korset med sin panna och kysser det medan prästen uttalar en välsignelse. Ärkebiskopen, A.G. och G.Y. förrättade de aktuella gudstjänsterna och iakttog B.A.K:s beteende.

B.A.K. uteslöts ur församlingen den 29 februari 2016.

Den dubbla ansvarslinjen

Enligt principen om den dubbla ansvarslinjen får en präst sitt ämbete genom vigning av ärkebiskopen, vilket ger behörighet att predika, ge själavård, förvalta sakramenten samt liknande arbetsuppgifter. Ämbetet står under ärkebiskopens tillsyn. Anställningen lyder under ordinarie arbetsrättsligt regelverk. Ärkebiskopen är en separat entitet. Prästtiteln står under ärkebiskopens tillsyn och denne har avkragningsrätt i enlighet med den dubbla ansvarslinjen.

Ärkebiskopens rätt att avkraga en präst blir vare sig större eller mindre om denne är anställd av kyrkan i Sverige eller av någon av de övriga 15 kyrkorna som ingår i ärkestiftet och som faller under "Samfundet för församlingsråden Etiopiska ortodoxa kyrkorna i Europa, östra och södra Afrika". Uppsägningen av B.A.K. skedde av administrationsrådet genom en handling utställd av dess ordförande, inte av ärkebiskopen.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Visions begäran har förhör hållits med B.A.K., diakonen H.A. (bror till B.A.K.) och församlingsmedlemmarna G.A. samt L.A. (båda söner till B.A.K.).

På arbetsgivarparternas begäran har förhör hållits med ärkebiskopen E.G., administrationsrådets tidigare vice ordförande T.A., prästen A.G., prästen G.Y. och administrationsrådets nuvarande vice ordförande G.W.

Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Tvisten

Tvisten rör i huvudsak fyra frågor. Den första frågan är om kyrkan haft saklig grund för uppsägningen av B.A.K. Den andra är om B.A.K. enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen haft rätt till lön under den s.k. förlängningstiden, dvs. från att uppsägningstiden löpt ut till dess tvisten slutligen avgjorts. Den tredje frågan är vilken lön som kyrkan i så fall ska betala under förlängningstiden. Den fjärde och sista frågan om kyrkan i strid med 34 § andra stycket anställningsskyddslagen stängt av B.A.K.

under förlängningstiden.

Saklig grund för uppsägning?

Tvisten i denna del

Kyrkan har gjort gällande att B.A.K. under anställningen agerat på ett sätt som medfört sådana samarbetssvårigheter inom kyrkan och att kyrkan i sådan grad förlorat förtroendet för honom som präst att det finns saklig grund för uppsägning. Kyrkan har särskilt framhållit händelserna i samband med

- att B.A.K. flyttade till USA 2011,
- att han återanställdes under våren 2014,
- hans kontakter med administrationsrådets dåvarande vice ordförande T.A. angående sin lön,
- ett möte med administrationsrådet i november 2014,
- händelser i det heliga rummet den 4 juni och den 5 juli 2015,
- ett möte med församlingen den 23 augusti 2015 samt
- B.A.K:s agerande under gudstjänster efter att han blivit uppsagd.

Parterna har därutöver hänfört sig till ytterligare omständigheter som är ägnade att belysa B.A.K:s agerande och förhållandena inom kyrkan under tiden före och efter uppsägningen.

Vision har motsatt sig att händelser som inträffat efter uppsägningen får läggas till grund för bedömningen i målet. Enligt rättspraxis möter det dock inga hinder att domstolen vid prövning av om det finns saklig grund tar hänsyn även till arbetstagarens uppträdande efter uppsägningen (AD 1988 nr 67).

Vision har vidare motsatt sig att händelser i det heliga rummet den 4 juni och den 5 juli 2015 beaktas av Arbetsdomstolen, eftersom dessa händelser inte finns angivna vare sig i uppsägningsbeslutet daterat den 23 augusti 2015 eller i det uppsägningsbrev som administrationsrådet skickade till B.A.K. den 27 augusti 2015. Enligt Arbetsdomstolens mening ligger de nu berörda omständigheterna i linje med det som kyrkan angivit som grund för uppsägningen och omständigheterna ska därför beaktas av Arbetsdomstolen (se t.ex. AD 2010 nr 11).

Händelseförloppet m.m.

Av utredningen framgår följande.

Den etiopisk-ortodoxa Tewahdokyrkan är den största orientalisk-ortodoxa kyrkan i världen. E.G. är ärkebiskop för kyrkorna i Europa samt östra och södra Afrika. Kyrkan i Sverige har sin församlingslokal i Hagsätra, söder om Stockholm. Kyrkan leds av ärkebiskopen, som utövar tillsyn över prästernas trosförkunnande ämbete. Kyrkans arbete leds av administrationsrådet, som är kyrkans styrelseorgan. Ärkebiskopen är ordförande i administrationsrådet. Den löpande förvaltningen, i annat än som rör trosförkunnandet, utövas i stor utsträckning av administrationsrådets vice ordförande. Under den aktuella tiden var T.A. vice ordförande. Det språk som används inom kyrkan är i första hand amharinya (amhariska). Merparten av såväl den muntliga som skriftliga bevisningen har presenterats för domstolen genom översättningar till svenska.

B.A.K. är 49 år och började verka för den etiopisk-ortodoxa Tewahdokyrkan redan som tonåring. År 2001 anställdes han av kyrkan i Sverige som präst.

Sommaren 2011 åkte B.A.K. till USA och kom att stanna där till slutet av 2013. Under åtminstone delar av perioden tjänstgjorde han som präst vid en församling i San José. I anslutning till att B.A.K. åkte till USA sommaren 2011 tog han ut semesterdagar. Senare under sommaren försökte kyrkan komma i kontakt med honom för att få veta när han tänkte komma tillbaka och fortsätta sin tjänstgöring. B.A.K. besvarade inte dessa förfrågningar. Kyrkan ansåg att B.A.K. genom att inte återkomma efter semestern allvarligt brustit i sina åligganden gentemot kyrkan och avslutade därför hans anställning. B.A.K. har berättat att han accepterade att anställningen upphörde.

B.A.K. återvände till Sverige från San José i slutet av 2013. Enligt B.A.K. skedde detta för att hans fru saknade sina barn och barnbarn, vilka var kvar i Sverige. Enligt arbetsgivarparterna berodde detta i stället på att B.A.K. hade haft svårt att samarbeta med församlingen i San José och att han tilldelats en varning för sitt agerande.

Sedan B.A.K. återvänt till Sverige uppkom frågan om han på nytt skulle kunna anställas som präst i kyrkan i Sverige. I anslutning härtill skrev

B.A.K. ett brev till ärkebiskopen E.G. och bad om förlåtelse för sitt tidigare beteende. I brevet skriver B.A.K. i översättning följande.

Först ber jag om din välsignelse... Eftersom att du vet om händelsen vill jag inte upprepa den igen. Den tiden var en svår tid för mig och jag har inte lyckats behålla mitt tålamod. Jag har gjort dig ledsen genom att vara respektlös. Därför vill jag be dig om ursäkt för mitt misstag.

Ärkebiskopen E.G. har berättat att han godtog ursäkten och den 1 mars 2014 anställdes B.A.K. återigen av kyrkan. Enligt anställningsavtalet var månadslönen 8 100 kr, vilket var ungefär 1 000 kr mer än han hade innan han åkte till USA. Vidare angavs att sysselsättningsgraden var 30 procent.

T.A. har beträffande lönesättningen berättat följande. Efter att B.A.K. åkt till USA anställde kyrkan en ny präst, A.G. Denne avlönades med ungefär 16 000 kr per månad och hade en sysselsättningsgrad om drygt 60 procent. När fråga uppkom om att anställa B.A.K. på nytt hade kyrkan varken råd att betala mer än 8 100 kr i månaden eller behov av ytterligare prästtjänster. Det kunde enligt T.A. inte komma ifråga att sänka A.G:s lön eller arbetstid.

Av förhöret med T.A. framgår vidare att A.G. i något skede tog upp frågan om att sänka sin egen lön för att möjliggöra en höjning av B.A.K:s lön, men att T.A. menade att detta inte var möjligt så länge A.G. inte hade permanent uppehållstillstånd. Om hans lön skulle sänkas skulle han förlora sitt tillfälliga uppehållstillstånd. A.G. fick permanent uppehållstillstånd under 2016.

Parterna har framfört olika synpunkter på hur många timmar B.A.K. arbetade per vecka. Av anställningsbeviset framgår att anställningen avsåg 30 procent av heltid. T.A. har berättat att detta innebar en arbetsskyldighet om tolv timmar per vecka, att kyrkan inte krävde mer arbete av B.A.K. och att T.A. förklarat detta för B.A.K. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det inte skäl att ifrågasätta dessa uppgifter. Å andra sidan finns det inte heller skäl att ifrågasätta B.A.K:s uppgifter om att han befunnit sig i kyrkan i Hagsätra betydligt mer än tolv timmar per vecka och därvid utfört sådant arbete som kan beskrivas som prästsysslor.

Av förhören med B.A.K. och T.A. framgår att B.A.K. i samband med att han anställdes på nytt tydligt framförde att han ville ha en högre lön än 8 100 kr och att han ansåg det orättvist att hans lön var ungefär hälften av A.G:s. Det framgår också att B.A.K. återkommande tagit upp frågan om sin lön med T.A. T.A. har berättat att detta inte skedde efter varje söndagsgudstjänst, men nära nog. Förhören med B.A.K. och T.A. visar att T.A. förklarat varför kyrkan inte ansåg sig kunna höja B.A.K:s lön men också att han lovat B.A.K. att kyrkan i framtiden, när tillfälle gavs, skulle försöka höja hans lön.

Den 9 november 2014 höll administrationsrådet ett möte där B.A.K. fick möjlighet att förklara sin syn på lönesättningen. Närvarande vid mötet var utöver B.A.K. bl.a. T.A. och A.G. T.A. har berättat att B.A.K. återigen

ifrågasatte varför A.G. hade högre lön varpå T.A. förklarade vad det berodde på. Såväl T.A. som A.G. har gjort gällande att B.A.K. vid mötet uppträdde aggressivt mot A.G.

Vision har bestritt att B.A.K. uppträdde aggressivt och olämpligt mot A.G. B.A.K. har vidgått att han och A.G. förde en diskussion vid mötet och har berättat att det var A.G. som påstod att B.A.K. inte hade samma kunnsighet.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det genom förhören med T.A. och A.G. visat att B.A.K. vid administrationsrådsmötet tog upp frågan om sin lön, att han gav uttryck för att A.G. inte förtjänade att ha högre lön än B.A.K. och att detta ledde till en hetsig diskussion mellan B.A.K. och A.G.

Efter mötet skrev T.A. en rapport till ärkebiskopen E.G. om det som inträffat vid mötet, vilket föranledde ärkebiskopen E.G. att hålla ett möte i sitt hem med B.A.K. och A.G. där han förklarade att han var besviken över de båda prästernas agerande vid mötet den 9 november 2014 och bad dem hålla sams.

Den 13 november 2014 skickade ärkebiskopen E.G. ett brev till administrationsrådet, B.A.K. och A.G. I en översättning av brevet anges bl.a. följande.

Den 9 november skrev administrationsrådet till mig och informerade mig om vad som inträffat på administrationsrådsmötet den [9] november 2014 mellan prästerna B.A.K. och A.G. Administrationsrådet beskrev att konflikten var allvarlig och att den inte gagnar kyrkan och dess fredliga församling. Det har gjort mig mycket ledsen att höra vad som inträffade. Men även om människor ständigt söker konflikt, är Gud fredens gud och därför får kyrkans och församlingens fred och enhet inte störas. [...] Jag har gett dem en stor varning och uppmanat dem att förlåta varandra och sluta fred. De har lovat mig att göra så och ta sina uppgifter på allvar.

B.A.K. har berättat att han fått brevet, men har invänt att brevet inte innehöll någon varning utan endast ett råd om att han och A.G. borde samarbeta bättre framöver. Han har även berättat att samarbetet med A.G. fungerade bra efter administrationsrådsmötet den 9 november 2014.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande följande. B.A.K. fick den 4 juni 2015 i kyrkans heliga rum en tillrättavisning av ärkebiskopen E.G. B.A.K. svarade då på ett aggressivt sätt att han inte hade något tålamod med ärkebiskopen. När ärkebiskopen bad B.A.K. att lägga undan sina prästkläder ordentligt, sade B.A.K. åt ärkebiskopen att hålla tyst. Den pensionerade prästen G.Y. befann sig i det heliga rummet vid detta tillfälle. Vidare har B.A.K. den 5 juli 2015 sagt till ärkebiskopen E.G. att denne var okunnig, när ärkebiskopen bad B.A.K. och A.G. vara tysta i heliga rummet när nattvarden förbereddes.

B.A.K., prästen G.Y., A.G. och ärkebiskopen E.G. har hörts om dessa händelser. Arbetsdomstolen konstaterar att de har lämnat svävande uppgifter om vad som inträffat varför det inte kan anses visat att B.A.K. har agerat på

det sätt som arbetsgivarparterna gjort gällande. Däremot ger utredningen stöd för att det uppstod meningsutbyten mellan B.A.K. och ärkebiskopen E.G. och att det funnits en betydande misstro dem emellan.

Som Arbetsdomstolen återkommer till, utfärdade T.A. den 9 juli 2015 ett tjänstgöringsintyg om att B.A.K:s lön fr.o.m. augusti 2015 skulle vara 16 000 kr per månad. I mitten av augusti 2015 diskuterade B.A.K. och T.A. på nytt B.A.K:s lön. Enligt B.A.K. var det T.A. som tog initiativ till mötet. T.A. har berättat att det var B.A.K. som efter en gudstjänst kom fram till honom och sade att han inte kunde leva på sin låga lön varpå T.A. återigen förklarade att det inte var möjligt för kyrkan att då vare sig öka B.A.K:s lön eller sysselsättningsgrad.

Den 23 augusti 2015 hölls ett möte i kyrkan efter söndagsgudstjänsten där administrationsrådet och församlingens medlemmar var närvarande. Vid mötet läste T.A. upp den årliga ekonomiska rapporten, varefter B.A.K. bad om ordet i syfte att framföra synpunkter på sin lön. Vad som fortsättningsvis utspelade sig vid mötet har belysts genom en ljudinspelning från mötet, en översättning av vad som sades samt förhör med flera personer som var närvarande vid mötet.

Ett utdrag från översättningen följer här.

B.A.K.: Jag får 8 000 kr. Min kollega får 19 000 kr. Administrationen har på det viset utövat sådana orättvisor. Jag vill uttrycka det här framför folket idag, eftersom jag inte klarar det här längre. Jag har kommit tillbaka hit, för att min familj tvingat mig till det, annars hade jag inte behövt komma tillbaka till den här platsen. Jag har arbetat hårt här, det har mina barn också. Alla vi tjänar kyrkan, men jag blir behandlad som någon som har gjort någonting illa. Jag vill säga det här, inför församlingen, att jag har blivit orättvist behandlad. Jag respekterar ärkebiskopen, han är min fader, det är han som har hämtat mig hit och som har hjälpt mig mycket, det är tack vare honom jag fick komma hit. Men efter att jag kommit hit, har han behandlat mig illa, och då kan jag inte bara hålla mig tyst och bara se på. Jag har frågat administrationsrådet, jag har också personligen frågat ärkebiskopen. Om den här kyrkan är folkets kyrka, då när det församlingsvalda administrationsrådet behandlar någon illa, måste ni säga till. Ni måste fråga om orättvisorna. Kyrkan är inte ärkebiskopens egen egendom. Han är kyrkans överhuvud. Prästerna tjänstgör och församlingen betalar för kyrkan.

Ärkebiskopen: Det räcker nu. Stopp! Sluta nu!

B.A.K.: Jag slutar inte! Jag måste säga det här, det är min rättighet!

Ärkebiskopen: Jag har sagt till dig att sluta! Jag har inte gett dig ordet! Ge mig mikrofonen!

B.A.K.: Jag slutar inte! Det här är inte din egendom! Jag slutar inte! Uppför dig!

Ärkebiskopen: Sluta! Sluta! Sluta! När ordförande säger att du ska sluta så måste du lyssna, det är emot reglerna att fortsätta när du inte har ordet.

[...]

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Arbetsgivarparterna menar att den typ av årligt möten som det här var fråga om syftar till att ge församlingen översiktlig information om den ekonomiska utvecklingen och att det inte brukade förekomma diskussioner om t.ex. prästernas löner. Enligt Arbetsdomstolens mening ger utredningen inte skäl att ifrågasätta att det var fråga om ett möte som huvudsakligen hade till syfte att lämna information och inte t.ex. att besluta om en budget.

Av B.A.K:s egna uppgifter framgår att han hade planerat att ta upp frågan om sin lön vid mötet inför hela församlingen och att han förberett sitt anförande. Av den uppspelade ljudfilen framgår att B.A.K. under mötet talade behärskat och utan upphetsning. Samtidigt framgår att han genom sitt anförande ville att församlingsmedlemmarna skulle stödja honom, i fråga om den orättvisa som han ansåg sig utsatt för. Reaktionerna från åhörarna tyder på att B.A.K:s anförande kunde uppfattas som att han uppmanade församlingen att vända sig mot ärkebiskopen och administrationsrådet. B.A.K:s son G.A. har berättat att han blev chockad över att B.A.K. tog upp sin lön vid mötet. Att ärkebiskopen E.G. blev överraskad av B.A.K:s anförande och uppfattat detta som en form av uppvigling är klart. B.A.K., G.A. och H.A. (som är bror till B.A.K.) har berättat att ärkebiskopen E.G. under B.A.K:s anförande reste sig från sin stol, gick mot B.A.K., hytte med sitt kors samtidigt som han försökte få B.A.K. att sluta tala. Att det gick till på detta vis stöds av bl.a. ljudinspelningen. Däremot är det inte styrkt att ärkebiskopen E.G. försökte slå B.A.K. med korset, vilket B.A.K., G.A. och H.A. berättat att de trodde att han skulle göra. Det finns å andra sidan inte skäl att ifrågasätta att situationen var så upphetsad och aggressiv att det fanns en risk att mötet skulle ha övergått i handgemäng.

Samma dag som mötet ägde rum skrev ärkebiskopen E.G. till administrationsrådet att B.A.K. inte längre kunde vara anställd som präst. Den 25 augusti 2015 meddelade administrationsrådet B.A.K. att han var uppsagd. Eftersom meddelandet inte följt det förfarande som föreskrivs i anställningsskyddslagen, återtog kyrkan uppsägningen. Den 13 november 2015 sade kyrkan upp B.A.K. på nytt med sista anställningsdag den 13 maj 2016. B.A.K. har inte sedan den 25 augusti 2015 utfört arbete som präst hos kyrkan. Ärkebiskopen beslutade den 15 november 2015 att avkraga B.A.K. Den 29 februari 2016 uteslöts han ur församlingen.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att B.A.K. i tiden efter uppsägningen har stört söndagsgudstjänsterna genom att prata, vifta med sitt kors, stöta sin käpp i golvet och göra miner. Han ska också ha välsignat kyrkobesökarna, trots att han inte längre var behörig att verka som präst. Vision har bestritt att B.A.K. har agerat som arbetsgivarparterna påstår och har anfört att det

har förekommit att församlingsmedlemmar bett honom att välsigna dem, vilket han av samvetsskäl inte ansett sig kunna neka.

Ärkebiskopen E.G. har berättat att B.A.K. svor och bråkade på gudstjänsterna. A.G. har berättat att när han läste ur evangeliet på gudstjänsterna, stod B.A.K. framför honom och distraherade honom, slog med sin käpp i golvet, viftade med sitt kors, visade tänderna och tittade i telefonen. A.G. har även påstått att B.A.K. agerade på detta vis gentemot ärkebiskopen E.G. B.A.K. har förnekat att han agerat på detta sätt.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det inte visat att B.A.K. medvetet agerat för att störa gudstjänsterna, däremot ger utredningen stöd för att det funnits sådana motsättningar mellan, å ena sidan, ärkebiskopen E.G. och A.G. och, å andra sidan, B.A.K., att de haft svårigheter att på ett avspänt sätt vistas i samma rum.

Finns saklig grund för uppsägning?

Av förarbetena och Arbetsdomstolens rättspraxis framgår att samarbetsproblem normalt inte ska kunna läggas till grund för en uppsägning. För att samarbetsproblem på en arbetsplats ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning krävs till en början att de är av mycket allvarlig art. I detta ligger att samarbetsproblemen ska gå ut över arbetsgivarens verksamhet. Det är inte tillräckligt att det finns irritation i förhållandet mellan olika personer på arbetsplatsen. Utgångspunkten är vidare att det även i fall av allvarliga samarbetsproblem måste krävas att arbetsgivaren i första hand kommer tillrätta med problemen på ett mindre ingripande sätt än genom uppsägning och att en uppsägning får tillgripas bara som en sista utväg. Normalt måste krävas att arbetsgivaren på ett bestämt och otvetydigt sätt gör klart för arbetstagaren följderna av ett fortsatt negativt uppträdande, innan en uppsägning vidtas. Det åligger även arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av möjligheten till omplacering.

En bedömningsgrund är vilket ansvar som arbetstagaren har för de uppkomna samarbetsproblemen. Om arbetstagaren själv är den främsta orsaken till samarbetsproblemen, prövas i första hand om arbetstagaren agerat på ett sätt som inte är förenligt med dennes åligganden i anställningen. Prövningen görs i sådana situationer på ett likartat sätt som i andra misskötsamhetsfall och en central fråga är vilka slutsatser som kan dras om arbetstagarens fortsatta lämplighet för arbetet. Saklig grund för uppsägning kan föreligga t.ex. om arbetstagaren även efter varning och/eller omplacering fortsatt uppvisar ovilja eller oförmåga att samarbeta (t.ex. AD 2010 nr 62). Å andra sidan kan situationen vara sådan att det finns saklig grund för uppsägning även om arbetstagaren inte ensam kan lastas för samarbetsproblemen på arbetsplatsen (jfr AD 1989 nr 76) eller, i vissa situationer, till och med om arbetstagaren är utan skuld till problemen. Bedömningen av om det finns saklig grund blir i sådana situationer främst inriktad på i vilken grad samarbetsproblemen inverkar menligt på arbetsgivarens verksamhet och vilka möjligheter det finns för arbetsgivaren att komma till rätta med problemen,

t.ex. genom omplacering. I AD 1991 nr 118 fann Arbetsdomstolen att det fanns sådana svåra motsättningar mellan en husmor och hennes underställda kokerskor att ett fortsatt samarbete mellan dem framstod som omöjligt. När husmor inte accepterade erbjudanden om andra arbeten ansågs arbetsgivaren ha saklig grund för uppsägning (se även AD 1977 nr 122 och AD 2000 nr 76). Se till det föregående även t.ex. prop. 1973:129 s. 124 f. och prop. 1981/82:71 s. 65 samt t.ex. AD 2013 nr 72, AD 2011 nr 15, AD 2009 nr 41 och AD 2006 nr 112.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Kyrkan är en mycket liten arbetsplats med två anställda präster. Huruvida även ärkebiskopen är anställd av kyrkan framgår inte av utredningen. Några andra anställda finns i vart fall inte. Administrationsrådets medlemmar är förtroendevalda. Som präst i kyrkan har B.A.K., tillsammans med ärkebiskopen E.G. och prästen A.G., en central funktion för kyrkans förkunnelse och verksamhet. För kyrkans verksamhet framstår det som helt avgörande att dess tre andliga företrädare kan arbeta tillsammans och uppträda gemensamt gentemot församlingen. Av Arbetsdomstolens bedömning av händelseförloppet framgår att det under en längre tid funnits motsättningar mellan B.A.K., å ena sidan, och ärkebiskopen E.G. och prästen A.G., å andra sidan. Motsättningarna kulminerade vid det publika mötet den 23 augusti 2015 och det råder, enligt Arbetsdomstolens mening, inget tvivel om att den öppna konflikt som då utspelade sig mellan B.A.K. och ärkebiskopen E.G. har skapat oro och splittring bland församlingsmedlemmarna. Även utredningen om vad som utspelat sig under gudstjänsterna efter uppsägningen förstärker intrycket att motsättningarna mellan B.A.K., å ena sidan, och E.G. och A.G., å andra sidan, är så djupgående att ett fortsatt samarbete mellan dem är omöjligt.

Konflikten har till stor del sin upprinnelse i skillnaden i anställningsvillkor mellan B.A.K. och A.G. Enligt Arbetsdomstolens mening är det, å ena sidan, inte svårt att förstå B.A.K:s känsla av frustration och orättvisa över att inte kunna få en anställning med villkor som tillnärmelsevis liknade kollegans. Å andra sidan har det funnits förklaringar till att kyrkan inte kunde erbjuda honom bättre villkor, vilket T.A. vid upprepade tillfällen förklarat för honom. Genom ärkebiskopens samtal med B.A.K. och A.G. i november 2014 och det efterföljande brevet, måste det ha stått klart för B.A.K. att kyrkan inte accepterade att han drev sitt krav på högre lön på ett sätt som övergår i angrepp på andra personer. B.A.K. måste även ha förstått att hans förberedda anförande den 23 augusti 2015 var ägnat att undergräva församlingens förtroende för ärkebiskopen och administrationsrådet och därigenom skärpa konflikten mellan honom och ärkebiskopen. B.A.K. har härigenom inte varit utan skuld till konflikten. Att även ärkebiskopen E.G:s agerande vid mötet den 23 augusti 2015 bidragit till konflikten saknar närmare betydelse för den bedömning Arbetsdomstolen har att göra i målet.

Vid en sammantagen bedömning finner Arbetsdomstolen att konflikten mellan B.A.K., å ena sidan, och ärkebiskopen E.G. och prästen A.G., å

andra sidan, varit av sådan allvarlig art att den äventyrade kyrkans verksamhet. B.A.K. har inte varit utan skuld till att det uppkommit samarbetssvårigheter och det måste ha stått klart för honom att kyrkan inte accepterade att han drev sina lönekrav på ett sätt som gick över i angrepp på andra. Det har inte varit möjligt för kyrkan att erbjuda honom annat arbete. Med beaktande härav finner Arbetsdomstolen att det finns saklig grund för uppsägning av B.A.K.

Lön under tvisten

Vision har yrkat att kyrkan ska betala lön till B.A.K. för tiden från att uppsägningstiden löpt ut till dagen för huvudförhandling.

Kyrkan har mot Visions krav på lön invänt att B.A.K. till följd av besluten om avkragning och uteslutning ur församlingen inte kunnat utföra arbete som präst i kyrkan. Eftersom B.A.K. inte kunnat arbeta som präst i kyrkan, har han, enligt kyrkan, inte stått till förfogande för arbete och har därför heller inte rätt till lön.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Vision har inom föreskrivna frister yrkat att B.A.K:s uppsägning ska förklaras ogiltig. Härigenom har tvist om uppsägningens giltighet uppkommit och hans anställning har därför inte upphört förrän tvisten har slutligt avgjorts. Han har därför rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består (34 § andra stycket tredje meningen anställningsskyddslagen).

Enligt Arbetsdomstolens mening saknas fog för kyrkans invändning att B.A.K. inte stått till förfogande för arbete. Beslutet om avkragning och uteslutning ur församlingen har fattats av ärkebiskopen. Han är kyrkans högste företrädare, ordförande i administrationsrådet och firmatecknare för kyrkan, och han har fattat besluten i egenskap av företrädare för kyrkan, dvs. B.A.K:s arbetsgivare. Situationen kan därför inte jämföras med de fall där en arbetstagare till följd av t.ex. bindande myndighetsbeslut är förhindrad att utföra arbete för arbetsgivaren och där Arbetsdomstolen i vissa situationer ansett att arbetstagaren därför inte haft rätt till lön (se AD 2016 nr 9. Jfr AD 2016 nr 37).

Arbetsdomstolens slutsats är att B.A.K. har rätt till lön från att uppsägningstiden löpt ut till dagen för huvudförhandling i målet.

Parterna är, vid den bedömningen, oense om vilken månadslön B.A.K. har rätt till. Vision anser att han har rätt till 16 000 kr per månad medan arbetsgivarparterna anser att han är berättigad till 8 100 kr per månad.

När B.A.K. anställdes 2014 träffade kyrkan och han avtal om att lönen skulle vara 8 100 kr per månad. I juli 2015 skrev T.A. ett tjänstgöringsintyg av vilket det framgår att B.A.K:s lön fr.o.m. augusti 2015 skulle vara 16 000 kr. Parterna har olika uppfattning om tjänstgöringsintygets rättsliga

betydelse. Det är dock ostridigt att kyrkan, under uppsägningstiden, har utbetalat lön med 16 000 kr per månad till B.A.K. Av arbetsgivarparternas uppgifter framgår att Vision krävde att kyrkan skulle betala 16 000 kr per månad, dvs. i enlighet med vad som framgick av tjänstgöringsintyget, och att kyrkan valde att göra detta för att undvika konflikt i frågan om viken lön som avtalats. Det har inte gjorts gällande att kyrkan till Vision eller B.A.K. framförde att betalningen skedde utan att kyrkan ansåg sig förpliktad att betala denna månadslön. Enligt Arbetsdomstolens mening får kyrkan härigenom anses ha accepterat att B.A.K:s månadslön är 16 000 kr.

Kyrkan ska därmed förpliktas att betala en månadslön om 16 000 kr till B.A.K. från den 14 maj 2016 och fram till dagen för huvudförhandlingen, den 18 januari 2017. På beloppet ska utgå ränta.

Avstängningen

I ett brev den 25 augusti 2015 förklarade ärkebiskopen E.G. att B.A.K. skulle sägas upp, att han skulle återlämna sina nycklar och att han inte längre skulle få tillträde till det heliga rummet. Parterna är ense om att B.A.K. sedan dess inte utfört arbete för kyrkan.

Vision har gjort gällande att kyrkan brutit mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen genom att kyrkan sedan den 25 augusti 2015 stängt av B.A.K. från sitt arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen utan att det funnits särskilda skäl för åtgärden.

Arbetsgivarparterna har anfört följande. Ärkebiskopens beslut den 25 augusti 2015 innebär i praktiken att B.A.K. framtogs sin behörighet att verka som präst, dvs. en avkragning. Skälet till att han inte kunnat arbeta som präst är att han saknat behörighet att utöva prästyrket och sedermera blivit utesluten ur församlingen. Detta kan inte uppfattas som att B.A.K. har stängts av från arbete enligt 34 § anställningsskyddslagen. Vidare är avstängningsförbudet i 34 § anställningsskyddslagen inte tillämpligt på perioden före den 13 november 2015, dvs. innan uppsägningen skedde. I vart fall har det funnits särskilda skäl att stänga av B.A.K.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Ärkebiskopen E.G:s beslut den 25 augusti 2015 innebär att B.A.K. inte fick utföra sitt arbete som präst. Ärkebiskopen har fattat beslutet i sin egenskap av företrädare för kyrkan och för kyrkans räkning. Kyrkan har härigenom stängt av B.A.K. Beslutet om avstängning fattades på grund av samma omständigheter som fick kyrkan att senare fatta beslut om uppsägning. B.A.K. har till följd av beslutet varit avstängd från arbetet under tvisten om uppsägningens giltighet. Enligt AD 1978 nr 92 är 34 § andra stycket anställningsskyddslagen tillämplig på ett sådant beslut om avstängning, trots att beslutet fattats innan uppsägningen verkställdes. Frågan är därmed om det funnits särskilda skäl för att stänga av B.A.K. från arbete som präst.

B.A.K. har, som en av två präster i kyrkan, en central funktion för kyrkans förkunnelse och verksamhet. Utredningen visar att det funnits motsättningar och samarbetsproblem mellan B.A.K. och framför allt ärkebiskopen E.G. av så djupgående art att de allvarligt försämrar förutsättningarna för kyrkan att bedriva sin verksamhet. Enligt Arbetsdomstolens mening har det därför funnits särskilda skäl för avstängning från arbete som präst.

Visions yrkande i denna del ska därför avslås.

Rättegångskostnader

Vision har förlorat frågan om det funnits saklig grund för uppsägning samt frågan om B.A.K. avstängts i strid mot 34 § andra stycket anställningsskyddslagen, men vunnit frågan om att B.A.K. ska tillerkännas lön under den s.k. förlängningstiden. Vision har härigenom förlorat målet till sådan del att förbundet ska ersätta arbetsgivarparterna för hälften av deras rättegångskostnader. Den yrkade ersättningen är skälig.

Domslut

1. Etiopiska Ortodoxa Tewahdo Kyrka Ärkestiftet i Sverige ska till B.A.K. betala lön
 - med 9 468 kr för perioden den 14–31 maj 2016,
 - med 16 000 kr per månad för perioden juni t.o.m. december 2016, samt
 - med 8 942 kr för perioden den 1–18 januari 2017.

På beloppen ska det betalas ränta från den 25:e i respektive månad, allt till dess betalning sker.

2. Visions yrkanden i övrigt avslås.

3. Vision ska ersätta Arbetsgivaralliansen och Etiopiska Ortodoxa Tewahdo Kyrka Ärkestiftet i Sverige för deras rättegångskostnader med 113 750 kr, allt avseende ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Anna Middelman, Christer Måhl, Bengt Huldt, Göran Söderlöf, Staffan Holmertz (f.d. förhandlingschefen i Svenska Elektrikerförbundet; tillfällig ersättare) och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Lotta Bodelius