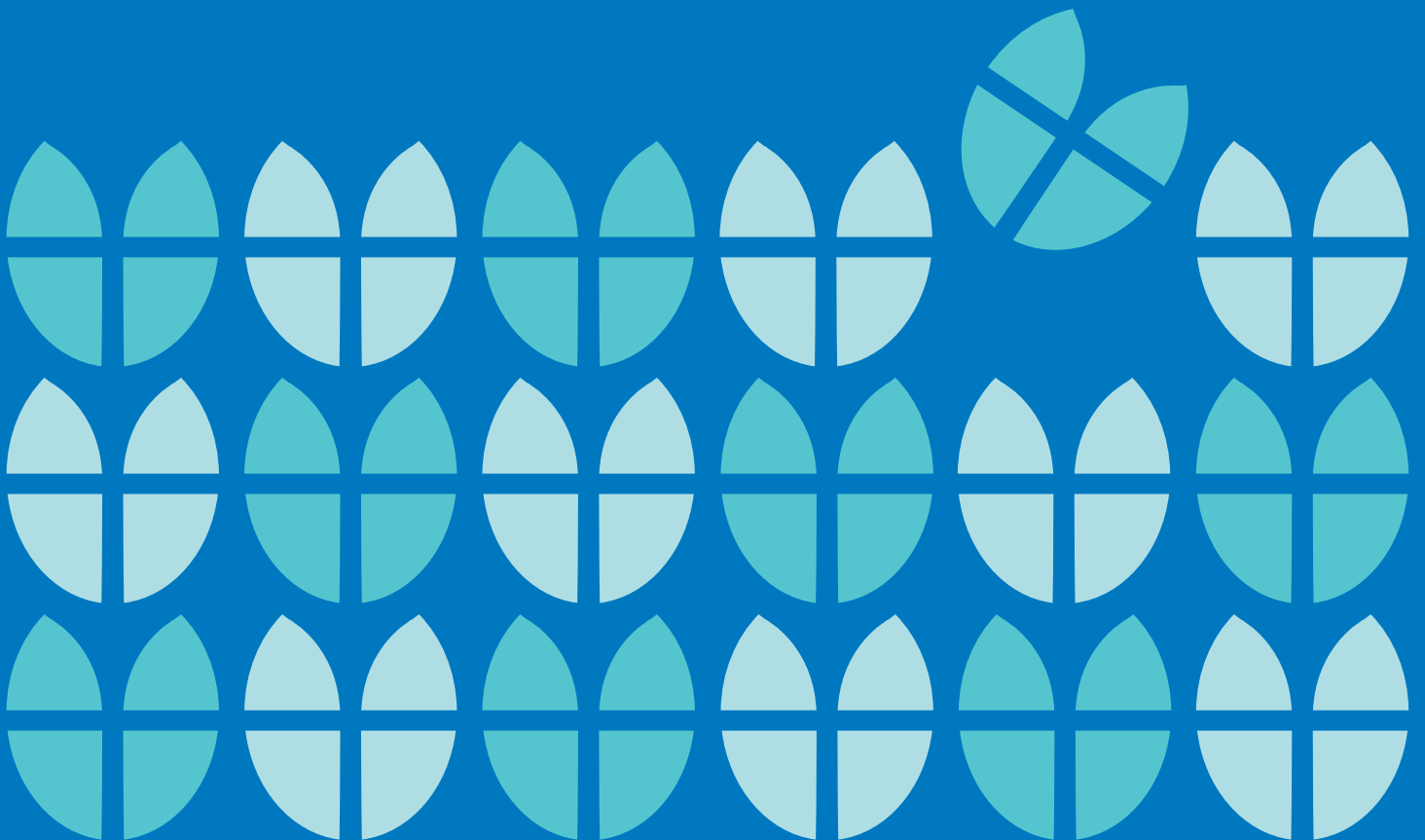


Kyrkoherdens **ställning**





Kyrkoherdens ställning

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation i nära samverkan med kyrkokansliet i Uppsala, 2020
Artikelnummer: 2030

Innehåll

Inledning.....	4
Allmänt om den kyrkliga organisationen	5
Ansvar för församlingens grundläggande uppgift	6
Kyrkorådets ställning.....	8
Kyrkoherden som företrädare för kyrkans vigningstjänst	10
Kyrkoherden som anställd	11
Kyrkoherden som ledamot i kyrkorådet	13
Kyrkoherden som ledamot i församlingsrådet.....	15
Befogenhetsprövning	16
Något om församlingsinstruktionen	16
Särskilt om arbetsmiljöansvaret	18
Kyrkoherdens semester	20
Attest av utlägg och arbetstid	22
Utvecklings- och lönesamtal samt befattningsbeskrivning.....	22
Ledning av skol- och förskoleverksamhet	23

Inledning

Verksamheten i varje församling och pastorat leds av en kyrkoherde som på eget ansvar ska fullgöra de uppgifter som anges i kyrkoordningen, utifrån avgivna vigningslöften. Kyrkoherden har tillsammans med kyrkorådet ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd.

Frågan om kyrkoherdens ställning har varit föremål för diskussioner under lång tid, bland annat i den av kyrkostyrelsen tillsatta utredningen om demokrati och delaktighet i Svenska kyrkan. Utredningen föreslog i slutbetänkandet *Styra och leda – Samverkan och ansvarsfördelning i Svenska kyrkan* (SKU 2008:1) ändringar i kyrkoordningen i syfte att skapa en tydligare ansvarsfördelning vad gäller det med kyrkorådet gemensamma uppdraget att ansvara för församlingens grundläggande uppgift. Även efter att kyrkomötet beslutat om sådana förändringar i kyrkoordningen (se KsSkr 2009:5, O 2009:1, KmSkr 2009:2), har diskussionerna om det lokala ansvaret fortsatt.

Syftet med denna promemoria är att den ska bidra till att klargöra olika frågor som rör kyrkoherdens ställning. Den har utarbetats av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (SkaO) i nära samverkan med kyrkokansliet i Uppsala. Ambitionen har varit att så långt möjligt återge gällande rätt inom området. Som källor har huvudsakligen använts de förarbeten som ligger till grund för nuvarande bestämmelser i kyrkoordningen och den kommentar till kyrkoordningen som getts ut av *Verbum* (Gunnar Edqvist, Maria Lundqvist Norling, Anna Tronêt, Migelle Wikström, *Kyrkoordning för Svenska kyrkan 2018* med kommentarer och angränsande lagstiftning) samt vedertagna rättskällor inom arbetsrätts- och arbetsmiljöområdet. I promemorian förekommer även att tolkningar av gällande bestämmelser och rekommendationer lämnas för hur vissa situationer i övrigt bör bedömas. Särskilda områden som berörs är arbetsmiljöansvar, kyrkoherdens semester, attest av utlägg och arbetstid, utvecklings- och lönesamtal, befattningsbeskrivning och ledningen av skol- och förskoleverksamhet.

Allmänt om den kyrkliga organisationen

Lagen (1998:1591) om Svenska kyrkan anger att Svenska kyrkan är ett evangelisk-lutherskt trossamfund som framträder som församlingar och stift, 1 §. Svenska kyrkan är en öppen folkkyrka som i samverkan mellan en demokratisk organisation och kyrkans ämbete bedriver en rikstäckande verksamhet, 2 §.

Församlingen är det lokala pastorala området och den som tillhör Svenska kyrkan och är bosatt inom församlingens område tillhör denna. Församlingens grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission, 4 §.

Församlingen är den primära enheten inom kyrkan (inledningstexten till andra avdelningen i kyrkoordningen). Församlingen har lokal självstyrelse men är samtidigt en del av ett stift och av Svenska kyrkan som trossamfund. Den demokratiska organisationen och kyrkans ämbete eller vinningstjänst har gemensamt ansvar för att bedriva en verksamhet i enlighet med Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära. Det innebär att kyrkans verksamhet organisatoriskt bärs upp av ansvarstagande såväl av alla kyrkotillhöriga, och särskilt de förtroendevalda, inom den demokratiska organisationen, som av dem som är vigda till uppdragen inom kyrkans vinningstjänst. Det är inte två helt skilda former av ansvar. De förtroendevalda och andra som tillhör kyrkan har tillsammans med dem som innehar vinningstjänsten del i det gemensamma uppdraget att förkunna det kristna budskapet. Tillsammans har de också ansvar för det demokratiska beslutsfattandet och för besluten.



... det gemensamma uppdraget att förkunna det kristna budskapet.

Församlingen är det lokala pastorala området, 2 kap. 1 § kyrkoordningen. Församlingen har ansvar för den kyrkliga verksamheten för alla som vistas i församlingen och ska anställa och avlöna den personal som behövs för församlingens verksamhet. Flera församlingar kan samverka i ett pastorat, 2 kap. 5 § kyrkoordningen. Pastoratet har då det övergripande lokala ansvaret för att församlingarna fullgör sin grundläggande uppgift. Vidare har pastoratet det ekonomiska ansvaret för alla församlingens uppgifter och fullgör bland annat församlingens uppgift att anställa och avlöna personal.

Kyrkorådet är styrelse i en församling som inte ingår i ett pastorat och i ett pastorat, 2 kap. 8 § kyrkoordningen. Församlingsrådet är styrelse i en församling som ingår i ett pastorat. Kyrkorådet ska ha omsorg om församlingens liv och har, gemensamt med kyrkoherden, ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd, 4 kap. 2 § kyrkoordningen. Kyrkorådet ska vidare uppmärksamt följa de frågor som kan inverka på församlingens eller pastoratets ekonomiska ställning, 4 kap. 3 § kyrkoordningen.

Det ska finnas en kyrkoherde anställd för varje församling, 34 kap. 1 § kyrkoordningen. Församlingar som ingår i ett pastorat har gemensam kyrkoherde, 34 kap. 2 § kyrkoordningen. Kyrkoherden leder all verksamhet i församlingar och pastorat, 2 kap. 9 § kyrkoordningen. Kyrkoherden ska utifrån avgivna vagningslöften och på eget ansvar fullgöra de uppgifter som anges i kyrkoordningen, 5 kap. 2 § kyrkoordningen. Kyrkoherden har gemensamt med kyrkorådet ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd. Kyrkoherden har även ansvar för tillsyn över all verksamhet utifrån Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära.

Frågan om kyrkoherdens ställning är aktuell även för Svenska kyrkan i utlandet, som omfattar utlandsförsamlingar och övriga utlandsverksamheter, 2 kap. 12 § kyrkoordningen. Inom Svenska kyrkan i utlandet gäller kyrkoordningens bestämmelser bara om det är särskilt angivet. Vidare har kyrkostyrelsen utfärdat närmare bestämmelser om församlingsordning för utlandsförsamlingar (SvKB 2010:1). Det bör även noteras att varje utlandsförsamling följer den rättsordning som gäller i det land där församlingen finns.

Ansvaret för församlingens grundläggande uppgift

Ansvaret för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd är ett ansvar som kyrkorådet och kyrkoherden delar (i pastorat även med församlingsrådet). Att det är fråga om ett grundläggande gemensamt uppdrag och delande av ansvar hindrar inte att det finns både en ansvarsfördelning och olika roller för kyrkoråd och kyrkoherde är uppdraget ska genomföras. Under kyrkomötena som närmast föregick relationsändringen år 2000 framhölls att principen om den dubbla ansvarslinjen så som den närmare definieras i förarbetena till lagen om Svenska kyrkan, utgjorde en god utgångspunkt för arbetet med den nya kyrkoordningen (proposition 1997/98:116 s. 44 f. med hänvisning till utredningen Staten och trossamfunden, Rättslig reglering [SOU 1997:41] s. 172 f.). I förarbetena underströks det gemensamma uppdraget och att de former för ansvarstagande som finns inom den demokratiska organisationen respektive hos dem som innehar kyrkans vagningsstjänst inte är två från varandra helt

separerade former av ansvarstagande. Sedan dess har alltmer betonats det gemensamma ansvarstagandet, som kommer till uttryck genom kyrkorådets uppgift att styra och kyrkoherdens uppgift att leda, i kyrkoordningen beskrivet på följande sätt.

4 kap. 2 § kyrkoordningen

Kyrkorådet ska ha omsorg om församlingslivet och har gemensamt med kyrkoherden ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd.

5 kap. 2 § kyrkoordningen

Kyrkoherden ska utifrån avgivna vagningslöften och på eget ansvar fullgöra de uppgifter som anges i kyrkoordningen.

Kyrkoherden har gemensamt med kyrkorådet ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd.

Kyrkoherden har ansvar för tillsyn över all verksamhet utifrån Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära.

Det är inte möjligt att dra en exakt gräns mellan kyrkorådets uppgift att styra och kyrkoherdens uppgift att leda. I utredningen *Styra och leda – Samverkan och ansvarsfördelning i Svenska kyrkan (SKU 2008:1)* uttalades bland annat att termerna *styra* och *leda* inte är entydiga, men att det enkelt kan sägas att till styrelsefunktionen brukar hänföras mer övergripande uppgifter medan ledarskapet mer är inriktat på den löpande verksamheten.



... kyrkorådets uppgift att styra och kyrkoherdens uppgift att leda ...

Mot bakgrund av detta konstaterade organisationsutskottet, när utredningens förslag behandlades i kyrkomötet, att utskottet inte fann det meningsfullt att försöka sig på ytterligare förtydliganden och klarlägganden när det gäller kyrkorådets uppgifter som styrelse och kyrkoherdens ledningsansvar. Utskottet anförde vidare bland annat följande (O 2009:1 s. 8): ”Den kyrkliga strukturen på lokalplanet är långt ifrån enhetlig. /.../ Att med detta faktum som utgångspunkt kunna skapa en generell normgivning som är tillämplig på alla situationer och i alla församlingar och samfälligheter är inte möjligt. Härutöver är det utskottets uppfattning att det inte finns något regelsystem som är så fulländat att det kan förebygga eller lösa alla tvister som är relaterade till personliga motsättningar mellan människor.”

I nämnda utredning framhölls att kyrkoherdens ledarskap alltid utövas inom vissa givna ramar. Det finns ekonomiska ramar genom fullmäktiges budgetbeslut och genom de beslut som kyrkorådet kan fatta om hur anslag ska disponeras. De mål och planer som har fastställts av församlingens eller pastoratets beslutande organ utgör också sådana ramar. När det gäller arbetet med församlingens grundläggande uppgift har församlingsinstruktionen en särskild betydelse.

Vidare anförde utredningen bland annat följande (s. 129): ”Det förhållandet att kyrkoherdens ledarskap omfattar även församlingens förvaltning ändrar inte kyrkorådets ansvar på detta område. Det är kyrkorådets förvaltning som granskas av revisorerna och det är kyrkorådets förvaltning som kyrkofullmäktige tar ställning till när beslut fattas om man ska bevilja kyrkorådets ledamöter ansvarsfrihet. Därför måste kyrkorådet kunna ge anvisningar och riktlinjer för den förvaltning som kyrkoherden har att leda. På denna punkt skiljer sig kyrkorådets ställning i relation till kyrkoherden från vad som gäller beträffande den verksamhet som direkt avser den grundläggande uppgiften. I det sistnämnda fallet är det den utfärdade församlingsinstruktionen som utgör anvisningar och riktlinjer. Kyrkorådet kan inte ge några ytterligare anvisningar och riktlinjer för hur den grundläggande uppgiften ska utföras.” För kyrkorådets del kan i sammanhanget nämnas att rådet enligt 4 kap. 3 § kyrkoordningen ska fastställa en arbetsordning för sitt arbete.

När det gäller Svenska kyrkan i utlandet har noterats ovan att utlandsförsamlingarna följer den rättsordning som gäller i respektive land där församlingarna finns. Kyrkoråden verkar alltså under det aktuella landets rättsregler. Men frågorna om ramarna för kyrkoherdens ledarskap bör inte skilja sig från vad som gäller för församlingar i Sverige.

Kyrkorådets ställning

I 4 kap. 2 § kyrkoordningen (se ovan) anges den övergripande och mest grundläggande uppgiften för kyrkorådet. Om man bortser från begravningsverksamheten, där det finns en särskild reglering genom begravningslagen (1990:1144) och begravningsförordningen (1990:1147), innebär bestämmelsen att alla uppgifter som kyrkorådet har hand om måste ses i perspektiv av omsorgen om församlingens liv och ansvaret för den grundläggande uppgiften. Kyrkorådet bär inte ensamt ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd. Det är ett ansvar som kyrkorådet alltid delar med kyrkoherden (och i pastorat delar med församlingsråden).

Som nämnts är kyrkoherdens uppgift att leda all verksamhet och därmed är kyrkoherdens övergripande arbetsledaransvar bestämt genom kyrkoordningen. Kyrkorådet fullgör såsom företrädare för den juridiska personen församling eller pastorat uppgiften som arbetsgivare för kyrkoherden som anställd, och har det ansvar som följer av detta utifrån avtal och det arbetsrättsliga regelverket i övrigt. På detta område kan kyrkoherden inte fullgöra sina uppgifter med samma slags självständighet gentemot kyrkorådet som när det gäller andra i kyrkoordningen givna uppgifter. Kyrkorådet kan fatta beslut av policykaraktär som ger förutsättningar för arbetsledarskapet och undantagsvis även ingripa i enstaka ärenden när arbetsledarskapet inte fungerar, men kyrkoherden leder den löpande verksamheten utan att vara underställd en chef. Detta innebär alltså att kyrkorådet inte har ett direkt chefskap för kyrkoherden på det sätt som kyrkoherden är chef för övriga anställda. I detta sammanhang kan erinras om att kyrkoherden är självskriven ledamot i kyrkorådet och därmed delaktig i och ansvarig för de beslut som kyrkorådet fattar (se vidare nedan).



... kyrkorådet och kyrkofullmäktige är delaktiga i att ange ramarna för kyrkoherdens ledarskap...

Likaså bör man notera att kyrkorådet och kyrkofullmäktige är delaktiga i att ange ramarna för kyrkoherdens ledarskap även i frågor som gäller församlingens grundläggande uppgift. Det sker genom arbete med och beslut om församlingsinstruktionen och genom beslut om budget och verksamhetsplaner. Ordföranden för kyrkorådet är utsedd av kyrkofullmäktige bland de valda ledamöterna. I förarbetena till kyrkoordningen framhålls det särskilda symbolvärde detta har genom att det tydliggör alla kyrkotillhörigas ansvar på dopets grund. Kyrkorådets direkta arbete utförs vid sammanträdena men det kan även annars uppstå behov av att samråda inom ramen för det gemensamma uppdrag som kyrkorådet och kyrkoherden har. Därför får ofta ordföranden också en viktig roll i att företräda kyrkorådet i de kontakter med kyrkoherden som kan behövas mellan sammanträden, utan att för den skull några beslut fattas. Det innebär inte att ordföranden blir delaktig i den löpande ledningen av verksamheten, utan i stället kan det ses som kyrkorådets stöd till kyrkoherden mellan sammanträdena.

Kontraktsposten kan på uppdrag av biskopen ha särskilda uppgifter i kontraktet och i relation till kyrkoherden men kan inte utöva arbetsledarskap för kyrkoherden.

För församlingarna inom Svenska kyrkan i utlandet har noterats ovan att de grundläggande reglerna finns i den rättsordning som gäller i respektive land där församlingen finns. Kyrkorådet verkar alltså under det aktuella landets rättsregler. Till detta kommer den församlingsordning som enligt kyrkoordningen ska finnas och som församlingens beslutande organ har beslutat och kyrkostyrelsen fastställt, samt den församlingsinstruktion som gäller för församlingen och som har utfärdats av domkapitlet i Visby stift. Utlandsförsamlingarna kan vara underställda vitt skilda rättsordningar och det innebär att kyrkorådets ställning i en utlandsförsamling kan vara beroende av under vilken juridisk form som församlingen verkar.

Kyrkoherden som företrädare för kyrkans vigningstjänst

Kyrkoherden är den främsta lokala företrädaren för kyrkans vigningstjänst. Därmed är kyrkoherden en viktig del av den episkopala struktur som är ett grundelement i kyrkans uppbyggnad.

Enligt 34 kap. 1 § första punkten kyrkoordningen ska det finnas en kyrkoherde anställd för varje församling. Genom formuleringen ”för varje församling” (inte ”i varje pastorat”) markeras att det är församlingen som behöver en kyrkoherde och annan personal för sin verksamhet. Ingår församlingen i ett pastorat är det pastoratets uppgift att se till att det finns personal till verksamheten och att svara för viss verksamhet. Enligt 2 § samma kapitel har församlingar som ingår i ett pastorat gemensam kyrkoherde. Pastoratet är arbetsgivare för alla anställda och på det viset har församlingarna gemensam personal. En kyrkoherde i ett pastorat är också kyrkoherde för var och en av församlingarna som ingår i pastoratet. Det finns dock möjligheter att delegera olika uppgifter. Kyrkoherden kan till exempel utse en komminister att vara ledamot i ett församlingsråd eller uppdra arbetsledarfunktioner till andra anställda i pastoratet. Det övergripande ledningsansvaret faller dock alltid på kyrkoherden.

Kyrkoherdeskapet är en konstant funktion i församlingen och pastoratet som måste upprätthållas av en ordinarie eller vikarierande kyrkoherde. Kyrkoherdens ledarskap innefattar ett arbetsledarskap för all personal. Kyrkoherden är utan särskilt beslut i kyrkorådet chef för övriga anställda. Det ledningsansvar som kyrkoherden har hindrar inte att kyrkoherden helt eller delvis delegerar den direkta arbetsledningen eller delar av den till någon annan av de anställda. I större församlingar och pastorat är det tvärtom nödvändigt. I varje organisation av någon större omfattning finns det ledare med ett övergripande chefsansvar som själva inte kan vara de mest sakkunniga inom olika

verksamhetsområden och som inte heller kan ha det direkta arbetsledarskapet för alla anställda. Det bör dock betonas att en delegation till annan inte fritar kyrkoherden från det ansvar som följer av bestämmelsen att kyrkoherden leder all verksamhet. Den som har ledningsansvaret måste alltid se till att den som har fått vissa uppgifter på delegation har förutsättningar för och ges nödvändiga befogenheter för att fullgöra sina uppgifter. I det övergripande ledningsansvaret ligger också att ingripa om allt inte fungerar som det ska. Det finns inte något särskilt stadgande om samordningsansvar för kyrkoherden då detta ingår i ledningsansvaret. När det sägs att kyrkoherden leder all verksamhet i församlingen och pastoratet avses även församlingens förvaltning och begravningsverksamheten.

Kyrkoherden som anställd

Kyrkoherden är lokalt anställd men för den skull inte att se som en tjänsteman hos kyrkorådet med uppgift att fullgöra de uppgifter som arbetsgivaren beslutar (se tidigare beskrivning av förhållandet mellan kyrkoråd och kyrkoherde). Många av kyrkoherdens uppgifter är givna i kyrkoordningen. Denna ställning för kyrkoherden framgår bland annat av bestämmelserna i 5 kap. 2 § kyrkoordningen.

Kyrkoherden är lokalt anställd men för den skull inte att se som en tjänsteman...

Enligt 5 kap. 2 § första stycket ska kyrkoherden utifrån avgivna vigningslöften och på eget ansvar fullgöra de uppgifter som anges i kyrkoordningen. Det innebär en självständighet för kyrkoherden i sådana särskilt reglerade uppgifter i kyrkoordningen som inte är beroende av något beslut i kyrkorådet. Dessa uppgifter hör samman med uppdraget som präst och återfinns bland annat i femte avdelningen i kyrkoordningen. I detta avseende är kyrkoherden inte underställd kyrkorådet. Om det finns anledning att ingripa mot hur kyrkoherden fullgör sådana uppgifter ligger ansvaret för detta hos biskop och domkapitel. Det hindrar inte att kyrkoherden kan överlägga med kyrkorådet om vissa uppgifter som hör till kyrkoherdens särskilda ansvarsområde. Det finns också uppgifter som kyrkoherden får av kyrkorådet och där kyrkorådet därmed kan ge närmare riktlinjer och anvisningar. Detta gäller primärt i frågor som rör det övergripande ledarskapet för församlingens och pastoratets förvaltning. Kyrkoherdens ledarskap utövas alltid inom vissa givna ramar. Det finns ekonomiska ramar genom fullmäktiges budgetbeslut och genom de beslut som kyrkorådet kan fatta om hur anslag ska disponeras. De mål och planer som har fastställts av församlingens beslutande organ utgör också sådana ramar.

Paragrafens andra stycke motsvarar för kyrkoherdens del det som sägs om kyrkorådet i 4 kap. 2 § kyrkoordningen (se ovan). Som redan nämnts bär inte kyrkorådet ensamt ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd utan det är ett ansvar som kyrkorådet alltid delar med kyrkoherden och, i pastorat, med församlingsråden. Att det är fråga om ett grundläggande gemensamt uppdrag och delande av ansvar hindrar inte att det finns både en ansvarsfördelning och olika roller för kyrkoråd och kyrkoherde när uppdraget ska genomföras.

Det tillsynsansvar kyrkoherden har över all verksamhet utifrån Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära, 5 kap. 2 § tredje stycket kyrkoordningen, är ett tydligt uttryck för kyrkoherdens ställning i kyrkans episkopala struktur.

Vid kyrkoordningens tillkomst var frågan om vem som skulle vara arbetsgivare för prästerna en av de mest omdiskuterade. Arbetsgivarfunktionerna för dem som innehade prästtjänster var inte entydigt samlade utan uppdelade mellan olika organ. I bland annat kyrkolagen fanns särskilda bestämmelser för präster. Disciplinansvar, uppsägning och avskedande prövades av domkapitlet där prästen hade sin anställning. Den kyrkokommun där tjänsten var inrättad svarade för avlöningsförmånerna. Prästernas anställningsvillkor bestämdes till stor del i kollektivavtal vid vars ingående Arbetsgivarverket företrädde arbetsgivarna. Till skillnad från de anställda med kyrkokommunala villkor hade prästerna följaktligen statligt reglerade anställningar. Med utgångspunkt från regleringen i kyrkolagen gjordes emellertid vid lagstiftningsarbetet den analysen att övervägande skäl talade för att staten endast agerade som ställföreträdare för den egentlige arbetsgivaren, kyrkokommunen (proposition 1998/99:38 s 180 och s 191).

När det gäller Svenska kyrkan i utlandet kan noteras att den som är kyrkoherde i en utlandsförsamling har Svenska kyrkan på nationell nivå som arbetsgivare. Detta betyder dock inte att kyrkostyrelsen, som styrelse på den nationella nivån, ska utöva ett slags chefskap gentemot kyrkoherden. Den nationella nivån svarar för att främja verksamheten i utlandsförsamlingen medan Visby stift svarar för tillsynen. Arbetsmiljöansvaret för kyrkoherden som anställd och utsänd att tjänstgöra i en utlandsförsamling åvilar kyrkostyrelsen.

Kyrkoherden som ledamot i kyrkorådet

I 4 kap. 6 § kyrkoordningen klargörs kyrkoherdens ställning i kyrkorådet som självskriven ledamot med rösträtt. Bestämmelsen är en konsekvens av principen om gemensamt uppdrag och delande av ansvar. Att kyrkoherden är självskriven som ledamot grundar sig på det faktum att kyrkoherden kan sägas vara den främsta representanten i församlingen/pastoratet för kyrkans vigningstjänst och att kyrkoherden leder verksamheten i församlingen/pastoratet. Kyrkoherden är självskriven ledamot även i varje församlingsråd, men i det fallet kan kyrkoherden utse en annan präst som ledamot (se vidare nedan).

...kyrkoherden är självskriven som ledamot...

I kyrkorådet har kyrkoherden ingen ersättare, eftersom det alltid ska finnas en person som är anställd för att vara kyrkoherde i församlingen. Kyrkoherden kan därför aldrig sätta någon annan präst i sitt ställe, inte heller vid tillfälligt förhinder. Om den ordinarie kyrkoherden har semester eller annan ledighet måste det alltid finnas någon som träder in och vikarierar för kyrkoherden. I 5 kap. 4 § kyrkoordningen sägs därför att kyrkoherden ska besluta om turordning för vikarierande kyrkoherde. Den som är vikarierande kyrkoherde går automatiskt in i den ordinarie kyrkoherdens funktioner och går därmed även in som ledamot med rösträtt i kyrkorådet.

Kyrkoherden har som självskriven ledamot i kyrkorådet, tillsammans med de valda ledamöterna, det fulla ansvaret för kyrkorådets uppgifter och fattade beslut. Kyrkoherdens ledamotskap skiljer sig inte heller i övrigt från de förtroendevaldas; kyrkoherden har förslags- och rösträtt samt även rätt att reservera sig mot beslut.

I den mån det finns inrättade utskott eller andra organ under kyrkorådet som får besluta i eller bereda kyrkorådets ärenden kan kyrkoherden väljas in som ledamot i ett sådant organ. Även om kyrkoherden inte är ledamot där har kyrkoherden närvaro- samt yttranderätt och även rätt att få sin mening antecknad i protokollet (så kallad särskild mening).

På några punkter finns skillnader mellan kyrkoherdens ledamotskap och det som gäller för de förtroendevalda. Kyrkoherden kan inte väljas till ordförande.

Enligt 4 kap. 11 § kyrkoordningen ska kyrkofullmäktige välja en ordförande och en eller två vice ordföranden bland kyrkorådets valda ledamöter. Vidare har kyrkoherden inte rätt till arvode för sitt ledamotskap i kyrkorådet i de fall det utgår arvode till ledamöterna. Att vara ledamot i kyrkorådet är en del av kyrkoherdens anställning. Samma princip gäller om kyrkoherden är ledamot i utskott under kyrkorådet. Kyrkoherden har också rätt att ensam påkalla sammanträde med kyrkorådet, 13 § samma kapitel. Slutligen gäller bestämmelsen i 33 kap. 11 § kyrkoordningen om möjligheten att återkalla uppdraget av förklarliga skäl endast de förtroendevalda.

Kyrkoherdens ledamotskap i kyrkorådet innebär i princip en skyldighet att närvara vid sammanträdena. Om kyrkoherden av någon anledning fått förhinder finns dock ingen skyldighet att ställa in sammanträdet så länge kyrkorådet är beslutsmässigt, d.v.s. mer än hälften av ledamöterna är närvarande, enligt bestämmelsen i 4 kap. 15 § kyrkoordningen.

Vidare finns i 3 kap. 20 § kyrkoordningen särskilda bestämmelser om kyrkoherdens rätt att delta i överläggningar vid kyrkofullmäktiges sammanträden och, som tidigare nämnts, om rätt att närvara och delta i överläggningar vid sammanträde med ett organ som kyrkorådet har tillsatt. Även dessa bestämmelser är en konsekvens av den särskilda ställning som kyrkoherden intar i församlingen och pastoratet.

Kyrkoherden som ledamot i församlingsrådet

Kyrkoherden är även ledamot i församlingsrådet, 4 kap. 24 § kyrkoordningen. I likhet med vad som gäller kyrkoherdens ledamotskap i kyrkorådet finns det ingen ersättare för kyrkoherden som ledamot i ett församlingsråd. Detta hör samman med att det alltid ska finnas någon som utövar uppdraget som kyrkoherde.



Till skillnad från vad som gäller för kyrkorådet kan kyrkoherden utse en annan präst i sitt ställe som ledamot i församlingsrådet...

Till skillnad från vad som gäller för kyrkorådet kan kyrkoherden utse en annan präst i sitt ställe som ledamot i församlingsrådet (5 kap. 6 § kyrkoordningen). I det fallet är kyrkoherden den prästens ersättare. Det är dock inte fråga om samma ersätterskap som gäller en vald ersättare. Kyrkoherden har inte någon i kyrkoordningen given närvarorätt i församlingsrådet. Motivet till detta är att den av kyrkoherden utsedda prästen ska kunna känna sig fri och obunden i sin egenskap av ledamot i församlingsrådet. Det bör för den skull vara självklart att församlingsrådet medger att kyrkoherden får delta när man behandlar ärenden där hans eller hennes närvaro är särskilt påkallad.

När en annan präst än kyrkoherden är utsedd som ledamot i församlingsrådet är det inte fråga om delegation av viss beslutanderätt från kyrkoherdens sida. Den utsedda prästen har som ledamot samma ställning och ansvar som de valda ledamöterna och som en kyrkoherde har som ledamot i ett församlingsråd.

Det kan noteras att det i 5 kap. 6 § kyrkoordningen sägs att kyrkoherden får utse en präst "som arbetar i en församling" att i kyrkoherdens ställe vara ledamot i församlingsrådet i den församlingen. Det framgår inte närmare vad som i sammanhanget avses med att arbeta i en församling. I betänkandet Närhet och samverkan (SKU 2011:2) menade Strukturutredningen att "vad detta konkret ska innebära och omfattningen av arbetsinsatserna i en viss församling måste bli en fråga för kyrkoherden att pröva" (s. 149).

Ett församlingsråd kan inte besluta att vid sidan av kyrkoherden adjungera en annan präst som arbetar i församlingen att vara med vid sammanträdena. Kyrkoherden är den som kan besluta att utse en annan präst i sitt ställe och är den som leder all verksamhet.

Ett förordnande till en präst att i kyrkoherdens ställe vara ledamot i ett församlingsråd får återkallas av kyrkoherden, 5 kap. 6 § tredje stycket kyrkoordningen. Detta har ansetts ligga i linje med det ledningsansvar som kyrkoherden har enligt kyrkoordningen. Före 2018 fick ett förordnande under löpande mandatperiod bara återkallas av en ny tillträdande kyrkoherde.

Befogenhetsprövning

Befogenhetsprövningen, 31 kap. 14 § och 32 kap. 14 § kyrkoordningen, finns för att kunna dra gränsen mellan arbetsgivarens och domkapitlets befogenheter i fråga om ingripande mot en präst eller diakon. Motivet för befogenhetsprövningen är att värna prästens självständighet i förhållande till arbetsgivaren i utövandet av vigningstjänsten och slå vakt om att det är biskop och domkapitel som svarar för tillsynen i detta hänseende. Det ska göras en befogenhetsprövning när en församling, ett pastorat eller nationell nivå ämnar vidta en sådan åtgärd som anges i dessa bestämmelser avseende någon som är anställd som präst eller diakon, vilket innebär att bestämmelserna om befogenhetsprövning omfattar kyrkoherdar.

Förarbetena behandlar inte närmare de olika slags åtgärder som kräver en befogenhetsprövning. Det står klart att avsikten varit att ringa in olika åtgärder av disciplinär karaktär som en arbetsgivare kan vidta gentemot en enskild anställd. Andra kyrkolagsutskottet har dessutom uttalat att det är fråga om ”ingripande åtgärder” när befogenhetsprövning blir aktuell.

Något om församlingsinstruktionen

Enligt 57 kap. 5 § kyrkoordningen ska kyrkoherden och kyrkorådet i samråd med domkapitlet utarbeta förslag till församlingsinstruktion. I ett pastorat finns en för alla församlingar gemensam församlingsinstruktion. Därför ska kyrkorådet i sådana fall samråda även med församlingsråden. Genom detta konkretiseras två för kyrkoordningen grundläggande principer.

Den ena avser den lokala ansvarsfördelningen och principen om gemensamt uppdrag och delande av ansvar. Den andra handlar om församlingens grundläggande uppgift som hela kyrkans uppgift och den tillsyn som stiftens svarar för. Att församlingsinstruktionen ska utarbetas på beskrivet sätt hör direkt samman med bestämmelserna i 4 kap. 2 § och 5 kap. 2 § kyrkoordningen, där det talas om kyrkorådets och kyrkoherdens gemensamma ansvar för försam-

lingens grundläggande uppgift. Vidare ska kyrkorådet samråda med församlingsråden vid en gemensam församlingsinstruktion, så att dessa är delaktiga i arbetet. Arbetet med församlingsinstruktionen är dock inte bara ett lokalt intresse, utan ska även göras i samråd med domkapitlet.

Vad gäller utfärdande av församlingsinstruktionen är huvudregeln i 57 kap. 6 § kyrkoordningen att kyrkofullmäktige och kyrkoherde var för sig godkänner instruktionen, varefter domkapitlet får utfärda den. Det faktum att det står ”får” visar att domkapitlet inte har skyldighet att utfärda den godkända instruktionen, utan kan avstå om den till exempel innehåller saker som inte ska stå där eller felaktigheter av annat slag. När instruktionen har utfärdats blir den bindande. Det betyder att beslut av en församling eller ett pastorat som strider mot församlingsinstruktionen bör kunna bli föremål för beslutsprövning.

Det handlar i församlingsinstruktionen om styrning på en strategisk nivå.

Ursprungligen gällde att det var kyrkorådet och kyrkoherden som var för sig både skulle utarbeta och godkänna församlingsinstruktionen. Detta ändrades till att bli kyrkofullmäktige och kyrkoherden som var för sig ska godkänna den, genom beslut vid 2009 års kyrkomöte på förslag av kyrkostyrelsen i skrivelsen Styrning och ledning m.m. (KsSkr 2009:5). Som motivering framhöll kyrkostyrelsen bland annat att församlingsinstruktionen är ett instrument dels för domkapitlets tillsyn, dels för att ange församlingens övergripande verksamhetsindelning. Det handlar i församlingsinstruktionen om styrning på en strategisk nivå. Kyrkostyrelsen menade därför att det i stället borde vara det beslutande organet som skulle godkänna församlingsinstruktionen.

När det gäller Svenska kyrkan i utlandet bör noteras att det finns särskilda bestämmelser om församlingsinstruktion för utlandsförsamlingar, 57 kap. 7 a § kyrkoordningen.

Särskilt om arbetsmiljöansvaret

Ett viktigt skäl bakom förtydligandet av ansvarsfördelningen mellan kyrkoråd och kyrkoherde var att det funnits oklarheter kring arbetsmiljöansvaret. I detta avseende hade bland annat Arbetsmiljöverket påpekat otydlighet i frågor av betydelse för arbetsmiljön. Utredningen (Styra och leda – Samverkan och ansvarsfördelning i Svenska kyrkan (SKU 2008:1) s. 126) fann det naturligt att kyrkoherden måste ha ansvar för arbetsmiljön med hänsyn till det ledarskap som ges kyrkoherden genom kyrkoordningen.



Såsom arbetsgivarens företrädare i arbetsmiljöhänseende ligger detta ansvar ytterst på kyrkorådet.

Arbetsmiljöansvaret vilar enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) på arbetsgivaren, d.v.s. pastorat eller församling som inte ingår i pastorat. Såsom arbetsgivarens företrädare i arbetsmiljöhänseende ligger detta ansvar ytterst på kyrkorådet. För att få till stånd ett fungerande och i den löpande verksamheten integrerat arbetsmiljöarbete är det nödvändigt att den som leder verksamheten, kyrkoherden, också är ansvarig för arbetsmiljön. Kyrkoherdens arbetsmiljöansvar regleras dock inte i kyrkoordningen. För att kyrkoherden ska ha ett reellt ansvar för arbetsmiljön måste han eller hon ges nödvändiga resurser, befogenheter och utbildning. Om det har inträffat något som föranleder en rättslig prövning avgör domstolen vem som kan utkrävas ett personligt ansvar. Utredningen menade därför att arbetsmiljöansvaret inte kan regleras i kyrkoordningen. Kyrkostyrelsen anförde i sin ovan nämnda skrivelse Styrning och ledning m.m. (KsSkr 2009:5) att man dock förutsatte att kyrkoherden genom kyrkorådets och kyrkonämndens försorg får den utbildning som krävs för att fullt ut kunna ta arbetsmiljöansvaret.

Då arbetsmiljöansvaret ytterst vilar på kyrkorådet kan därför ett eventuellt straffansvar för arbetsmiljöbrott utkrävas av varje enskild ledamot av kyrkorådet för sådana beslut som ledamoten deltagit i och inte reserverat sig mot. Eftersom arbetsmiljölagstiftningen ålägger arbetsgivare en skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall, kan ansvar utkrävas även i fall då kyrkorådet underlåtit att besluta om sådana för arbetsmiljön behövliga åtgärder.

För tydlighetens skull kan dock kyrkorådet uttryckligen fördela uppgifterna i arbetsmiljöarbetet till kyrkoherden, som i sin tur kan lägga ut uppgifter till sina medarbetare. Sådan uppgiftsfördelning avser det interna ansvaret och inte vem som slutligen blir straffrättsligt ansvarig i händelse av en olycka – detta ansvar fastställs alltid av domstol.

För att en fördelning av arbetsuppgifterna också ska få betydelse i straffrättsligt hänseende fordras att vissa förutsättningar är uppfyllda. Omständigheter som då beaktas är om det funnits ett behov av att delegera uppgifterna och huruvida mottagaren haft tillräckliga befogenheter och resurser för att kunna fullgöra ansvaret. Härutöver ska mottagaren haft tillräckliga kunskaper om gällande regler och förhållanden i övrigt rörande riskerna i arbetsmiljön. Uppgiftsfördelningen ska även ha varit tydlig i sin utformning och dessutom skriftlig om det funnits minst tio arbetstagare i verksamheten.

I det fall kyrkoherden inte anser sig ha tillräckliga resurser, befogenheter eller kompetens bör han eller hon returnera uppgifterna till kyrkorådet. Sådan returnering bör äga rum skriftligt.

Kyrkoherden leder all verksamhet i församlingar och pastorat men det är domstol som i rättstillämpningen får avgöra om detta också innebär att kyrkoherden i kraft av sin ställning som högsta chef får ansvaret för arbetsmiljön (KsSkr 2009:5 s. 34 f.). Det straffrättsliga ansvaret avgörs med hänsynstagande till den i varje särskilt fall föreliggande situationen och med beaktande av var det reella inflytandet över beslut och åtgärder ligger. Klart är dock att kyrkoherden fortsättningsvis måste utgå från att han eller hon kan ha hela arbetsledningsansvaret och att detta även kan få betydelse när arbetsmiljöansvaret ska fastställas.

När det gäller Svenska kyrkan i utlandet har noterats ovan att de grundläggande reglerna för utlandsförsamlingarna finns i den rättsordning som gäller i respektive land där församlingarna finns. Fördelningen av arbetsmiljöansvaret är alltså beroende av det aktuella landets rättsregler.

Kyrkoherdens semester

Utgångspunkten vid förläggning av huvudsemestern enligt 12 § semesterlagen (1977:480) är samrådsreglerna i kyrkans kollektivavtal, § 27 mom. 9 Svenska kyrkans allmänna bestämmelser. Om det inte går att komma överens om hur huvudsemestern och semesterledighet i övrigt ska förläggas, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen enligt 11 § semesterlagen. Med detta är dock inte avgjort vem som hos arbetsgivaren har befogenheten att besluta i fråga om kyrkoherdens semester.

Vad frågan egentligen tar sikte på är innehållet i och omfattningen av kyrkoherdens operativa ledningsansvar. Arbetsuppgifter och förläggning av arbetstider utgör arbetsledningsfrågor. I arbetsledningen ingår också att svara för förläggningen av semesterledighet. Innebär detta emellertid också att kyrkoherden per definition har befogenhet att, utan särskild delegation, för egen räkning förlägga sin semesterledighet?

Den inomkyrkliga utgångspunkten för arbetsledarskapet i en församling eller ett pastorat är 2 kap. 9 § kyrkoordningen. Såvitt gäller chefskapet i församlingen anges här att kyrkoherden har att leda all församlingens verksamhet. I det ledarskapet ingår arbetsledarskapet för den som är anställd och medför att kyrkorådet inte kan tilldela någon annan detta ledarskap och det arbetsledarskap det rymmer. Kyrkoherdens ledarskap är således generellt inom församlingen eller pastoratet och omfattar anställda inom all verksamhet.

I 5 kap. 4 § första stycket kyrkoordningen anges, som nämnts ovan, att kyrkoherden beslutar i vilken turordning församlingens övriga präster ska träda in som vikarierande kyrkoherde när det är fråga om ett vikariat om högst tre månader. I kommentaren till denna bestämmelse framhålls bland annat att kyrkoherden, om det finns flera anställda präster, normalt bör kunna schemalägga semestrar och annan ledighet så att någon av komministrarna kan vikariera som kyrkoherde (CsSkr 1999:3 s. 2–102).



... kyrkoherden med sin överblick över verksamheten får ta ställning till semesterförläggningen i dess helhet så att någon är i tjänst och kan vikariera under kyrkoherdens semester.

Av kyrkoordningen och dess förarbeten framgår inte huruvida kyrkoherden skulle vara förhindrad att besluta om sin egen semesterledighet. Tvärtom, uttalandet i förarbetena tyder närmast på att kyrkoherden med sin överblick

över verksamheten får ta ställning till semesterförläggningen i dess helhet så att någon är i tjänst och kan vikariera under kyrkoherdens semester.

Att en kyrkoherde själv schemalägger semestrar dels för egen del, dels för andra som är anställda av församlingen går således kyrkorättsligt tillbaka på hans eller hennes ställning av verksamhetsansvarig, d.v.s. såsom framgår av 2 kap 9 § kyrkoordningen. Att sedan kyrkoherden meddelar kyrkorådet – den styrelse i vilken han eller hon är självskriven ledamot – när semesterledigheten infaller, är närmast en självklar ordningsfråga.

Hur förhåller sig en sådan ordning till kyrkorådet som företrädare för arbetsgivaren och ansvarigt för förvaltning och verkställighet? Viss vägledning kan hämtas från arbetstidsreglerna.

Med hänsyn till sina arbetsuppgifter har kyrkoherden enligt kollektivavtalet oreglerad arbetstid och omfattas inte av arbetstidslagen (jfr 2 § första stycket 2 arbetstidslagen, där motsvarande bestämmelse förekommer). I arbetstidslagen definieras sådana arbetstagare som arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid. Innebörden av detta är att arbetstagaren å ena sidan har en betydande frihet att på egen hand disponera sin arbetstid men å andra sidan ansvarar för att arbetsuppgifterna blir utförda i tid oberoende av arbetstider. Tanken är inte att någon reell kontroll av arbetstiden ska ske från arbetsgivarens sida (Gullberg, H. m.fl., Arbetstidslagen, 4:e uppl., 2014 s. 53). Oaktat kyrkoherdens oreglerade arbetstid tycks dock även finnas utrymme för arbetsgivaren att bestämma hur och när arbetet ska bedrivas liksom att ålägga honom eller henne att dokumentera eller redovisa nedlagt arbete (jfr Arbetsdomstolens dom AD 2014 nr 51).

Från detta kan rimligtvis inte från arbetsrättsliga utgångspunkter dras annan slutsats än att kyrkorådet också vad gäller semesterledighet ytterst kan besluta om denna för kyrkoherden. Bara i undantagsfall torde ett sådant kyrkorådsbeslut behövas eftersom det får förutsättas att kyrkoherden i egenskap av ledare för all verksamhet vid förläggningen av semesterledighet samtidigt också beaktar och tar ställning till sin egen ledighet utifrån verksamhetens behov. Ett sådant förfarande tycks också väl förenligt med kompetensfördelningen inom ramen för det gemensamma uppdraget.

När det gäller Svenska kyrkan i utlandet har ovan noterats att kyrkoherden har Svenska kyrkan på nationell nivå/kyrkostyrelsen som arbetsgivare. Principiellt innebär dock inte detta att det gäller en annan ordning än för en kyrkoherde för en församling i Sverige. Även inom Svenska kyrkan i utlandet gäller alltså att kyrkoherden normalt leder verksamheten och är den som kan och ska besluta om semester och annan ledighet.

Attest av utlägg och arbetstid

För anställda är det vanligen närmast överordnade chef som attesterar utlägg och arbetstid i den mån det blir aktuellt. Eftersom kyrkoherden enligt de redogörelser som tidigare lämnats i denna promemoria inte i samma mening som övriga anställda är underställd en chef, uppkommer frågan vem som ska attesterar kyrkoherdens utlägg och arbetstid.

När det gäller en kyrkoherdes utlägg, det kan exempelvis handla om vissa resor i tjänsten, bör det i enlighet med god intern kontroll vara kyrkorådets ordförande som attesterar dessa. Det kan ligga nära till hands att delegera den uppgiften till kanslichef eller motsvarande, men det skulle innebära att kanslichefen utför uppgifter som vanligen utförs av en chef, varför en ordning som mer överensstämmer med organisationens struktur är att kyrkorådets ordförande attesterar, som företrädare för kyrkorådet med sitt arbetsgivaransvar för kyrkoherden.

Kyrkoherden har oreglerad arbetstid varför attestering av arbetstid sällan blir aktuell i den omfattning som för personer med reglerad eller schemalagd arbetstid. Dock måste åtminstone sjukfrånvaro och annan frånvaro attesteras. Det bör organiseras på samma sätt som attestering av utlägg.

Utvecklings- och lönesamtal samt befattningsbeskrivning

Företrädare för arbetsgivaren i Svenska kyrkan ska enligt kollektivavtalet varje år hålla utvecklings- och lönesamtal med arbetstagaren. Hur detta ska genomföras vad gäller kyrkoherden finns inte särskilt reglerat. Då kyrkoherden inte är underställd någon chef är en vanlig ordning att det är kyrkorådets ordförande som genomför sådana samtal med kyrkoherden. Även om ordföranden inte är chef för kyrkoherden, är det kyrkorådets uppgift som företrädare för arbetsgivaren att tillse att utvecklings- och lönesamtal förs med kyrkoherden.

Relationen mellan kyrkoråd och kyrkoherde skiljer sig från relationen mellan chef och medarbetare, vilket delvis påverkar innehållet i utvecklingssamtalet. Utvecklingssamtalet blir inte en del av en arbetsledning eftersom det inte ingår i kyrkorådets uppgift att detaljstyra eller ge arbetsuppgifter på det sätt som en chef kan. Utvecklingssamtalet blir därför mer av ett samtal som ger uttryck för kyrkorådets arbetsgivaransvar när det gäller kyrkoherdens arbetsmiljö och

arbetsförhållanden samt stöd och utveckling. Även lönesamtal genomförs av kyrkorådets ordförande med kyrkoherden, där de möts i ett samtal om varför löneutvecklingen ser ut som den gör och vad som kan påverka den framöver.

Både utvecklings- och lönesamtal ska vara avgränsade mot och inte gå in i domkapitlets särskilda tillsynsområde.



Både utvecklings- och lönesamtal ska vara avgränsade mot och inte gå in i domkapitlets särskilda tillsynsområde.

I en befattningsbeskrivning anges en befattningshavares ställning i organisationen, huvudsakliga uppgifter och befogenheter. I förarbetena till kyrkoordinationen har frågan om befattningsbeskrivning särskilt berörts. ”Mot bakgrund av den ställning som kyrkoherden har utifrån sitt särskilda ansvar och den grundprincip som ligger bakom den s.k. dubbla ansvarslinjen anser vi inte att det för kyrkoherden skall fastställas några särskilda tjänstgöringsföreskrifter eller någon ’befattningsbeskrivning’. Vilka uppgifter som ankommer på kyrkoherden skall komma till uttryck genom bestämmelser i kyrkoordinationen och med stöd av denna utfärdade bestämmelser. Här spelar församlingsinstruktionen en viktig roll.” (se CsSkr 1999:3 2-47). För kyrkoherden ska alltså inte någon befattningsbeskrivning eller motsvarande fastställas.

Ledning av skol- och förskoleverksamhet

För den församling eller det pastorat som enligt skollagen anordnar skolverksamhet är det inte möjligt att upprätthålla kyrkoherdens generella ledningsansvar på sätt som anges i 2 kap. 9 § första stycket kyrkoordinationen.

Församlingen eller pastoratet har som huvudman ett övergripande ansvar för utbildningen och att denna genomförs i enlighet med bestämmelserna i lag och föreskrifter som har meddelats med stöd av skollagen (2010:800) och bestämmelser för utbildningen i annan författning.

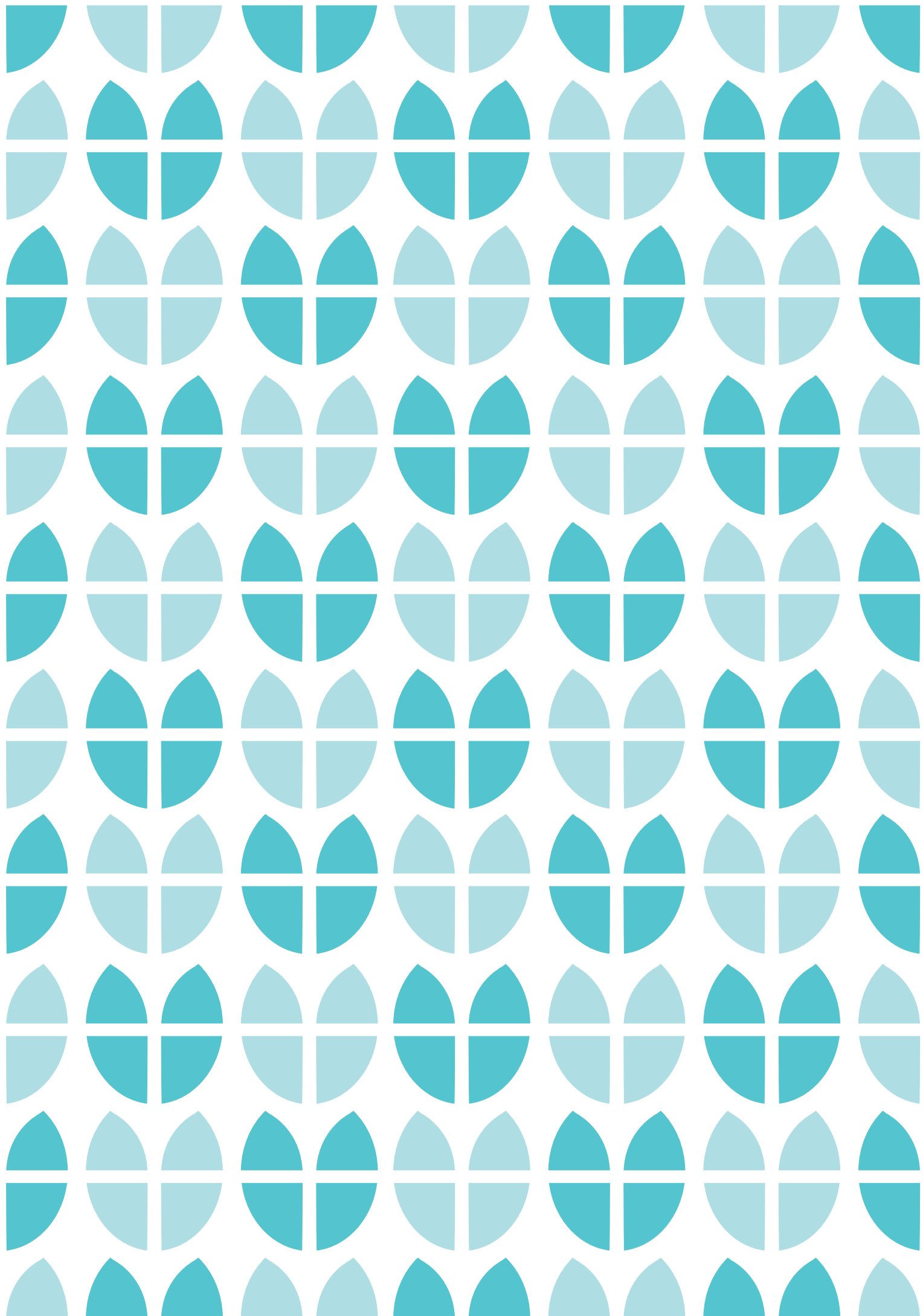
Däremot ska det pedagogiska arbetet vid en skola och förskola ledas och samordnas av en rektor vilken också har att särskilt verka för att utbildningen utvecklas, 2 kap. 9 § första stycket skollagen. Som rektor får bara den anställas som genom utbildning och erfarenhet har pedagogisk insikt, 11 § samma

kapitel. Det förutsätts således att församlingen eller pastoratet anställer en rektor som har kunskaper om skolans styrning och kan företräda dessa som huvudmän på ett tillfredsställande sätt.

Det är rektorn som beslutar om sin enhets inre organisation, exempelvis såvitt gäller personalens ansvarsområden, schemaläggning och barnens eller elevernas fördelning på klasser eller grupper. Härutöver har rektorn att fördela resurser inom enheten efter barnens och elevernas olika förutsättningar och behov. Rektorn fattar också i övrigt de beslut och har det ansvar som kan framgå av särskilda föreskrifter i skollagen eller andra författningar, såsom arbete för att förebygga, upptäcka och åtgärda alla typer av kränkande behandling i skolan och förskolan, 10 § första stycket samma kapitel.

Rektorn och förskolechefen fattar alltid sina beslut om verksamheten inom de organisatoriska och ekonomiska ramar som församlingen eller pastoratet antagit. Eftersom församlingen eller pastoratet fastställer de yttre förutsättningarna för verksamheten kan dessa som huvudmän aldrig avhända sig det övergripande ansvaret.

Det delade ansvaret förutsätter en kontinuerlig dialog mellan församlingen eller pastoratet och rektorn med uppföljning, utvärdering och rapportering av beslut; både de beslut som fattas med stöd av lag och de som rektor fattar på delegation. Församlingen eller pastoratet måste ge sin rektor utbildning och stöd för att kunna fatta välgrundade beslut och med självförtroende hävda eventuella obekväma beslut. Mot bakgrund av kyrkoherdens ledningsansvar i övrigt enligt kyrkoordningen får det också anses lämpligt att han eller hon i denna kommunikation intar en framträdande funktion. (Se närmare härom i proposition 2009/10:165 s. 246–255.)



Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
Box 157, 101 23 Stockholm
arbetsgivare@svenskakyrkan.se
www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare