

Svenska kyrkans överklagandenämnd
Meddelat 2024-05-24

Beslutsprövning

7 kap. 11 § kyrkoordningen

YRKANDE M.M.

Stiftsstyrelsens arbetsutskott X stift beslutade den 27 februari 2024 ”att det gällande arbetstidsavtalet sägs upp från och med 2024-03-01”.

A, B, C och D (Klagandena) har begärt beslutsprövning av beslutet och yrkat att det ska upphävas eftersom det saknas barnkonsekvensanalys i ärendet. De menar att beslutet kommer att få stor återverkan på barn och unga i X stift dels genom att det stöd som Svenska Kyrkans Unga har rätt till, enligt gällande avtal, inte kommer att kunna genomföras på ett korrekt sätt, dels genom att personal ute i församlingarna inte kan få den stöttning de efterfrågar inom främjande och tillsyn. – Klagandena har även kommit in med en komplettering till sin begäran.

X stift har begärt att Överklagandenämnden avslår Klagandenas begäran. Till stöd för detta har stiftet anfört:

”De bakomliggande omständigheterna till nu överklagat beslut kan huvudsakligen sammanfattas på följande sätt.

Sedan 2012 har ett lokalt kollektivavtal i arbetstidsfrågor gällt mellan X stift och de lokala arbetstagarorganisationerna. Det lokala kollektivavtalet har dock innehållit vissa bestämmelser om arbetstidsförkortning som på ett otillåtet sätt avvikit från riksavtalet, Svenska kyrkans allmänna bestämmelser (AB). Sådana bestämmelser i det lokala kollektivavtalet är därför i sig är ogiltiga.

Stiftet har enligt allmänna arbetsrättsliga regler varit oförhindrat att, utan uppsägningstid vad avser de ogiltiga bestämmelserna i det lokala kollektivavtalet, direkt tillämpa bestämmelserna i AB. Stiftets ambition har dock varit att under uppsägningstiden ingå nytt lokalt kollektivavtal med arbetstagarorganisationerna och härigenom på ett rättsenligt sätt anpassa arbetstidsbestämmelserna till verksamheten och förhållandena i övrigt vid stiftet.

I samband härmed har stiftet gjort en närmare analys av arbetsförhållandena vid stiftet och utrett vilken betydelse för enskilda arbetstagare som förändringen kan få, allt för att åstadkomma en tillfredsställande arbetssituation. Arbetstagarorganisationerna har också tagit del av stiftets analys och slutsatser och frågorna har varit föremål för medbestämmandeförhandlingar med organisationerna. Inte vid något av dessa tillfällen har ens påståtts att förändringen skulle få negativa effekter för verksamhet som berör barn och ungdomar.

Parterna har dock ännu inte kunnat enas om ett nytt lokalt kollektivavtal. Resultatet av att stiftet från och med den 1 juni 2024 kommer att följa bestämmelserna i AB är att den ordinarie arbetstiden för arbetstagaren per helgfri vecka blir något högre än vad som följt av det lokala kollektivavtalet, 40 timmar jämfört med 38 timmar och 45 minuter. Då arbetstidsmättet för den enskilde arbetstagaren blir något högre än tidigare tillförs alltså stiftet ytterligare resurser. Till skillnad från vad som anförs i överklagandet får genom förändringen stiftet således ökade möjligheter att fullgöra sina uppgifter, bland annat såvitt avser barn och ungdomar.

I stiftet har stiftsstyrelsen tillsatt ett arbetsutskott som bland annat har till uppgift att utgöra stiftets personalorgan och därvid handha frågor om avlönings-, pensions- och andra anställningsvillkor för stiftets arbetstagare och om förhållandet i övrigt mellan stiftet som arbetsgivare och dess arbetstagare. Enligt utskottets arbetsordning sammanträder utskottet och fattar beslut enligt bestämmelserna om stiftsstyrelsen (bilaga [utesluten här]).

Den kyrkoordningsreglerade skyldigheten för stiftsstyrelsen, och därmed nu även för arbetsutskottet, att i samband med beslut verka för barnets bästa och göra barnkonsekvensanalys gäller enligt 7 kap 11 § endast vid handläggningen av vissa ärenden enligt särskilda bestämmelser i kyrkoordningen. Som exempel på sådana ärenden kan nämnas utredning och vissa beslut i indelningsfrågor enligt 37 kap, uppgifter som rör de kyrkliga valen, 38 kap, och fördelning av nettovinsten av förvaltningen av prästlönertillgångarna, 46 kap. Däremot omfattas inte mer allmänna uppgifter som tillkommer stiftsstyrelsen av sådan skyldighet, såsom att i egenskap av arbetsgivarföreträdare säga upp ett lokalt kollektivavtal.

Sammanfattningsvis konstaterar därför stiftet att någon kyrkoordningsreglerad skyldighet att vid det överklagade beslutet verka för barnets bästa och göra barnkonsekvensanalys inte förelegat. Beslutet har därför tillkommit i rätt ordning, till följd varav överklagandet ska lämnas utan bifall."

Stiftets yttrande har kommunicerats med Klagandena.

Svenska kyrkans överklagandenämnd (Johan Munck, Esbjörn Särdaqvist, Ragnar Persenius, Anna Sundelius och Britt Louise Agrell) anförde i beslut den 24 maj följande.

Kyrkoordningen innehåller inte några särskilda regler för överklagande av sådana beslut som det nu klandrade beslutet. Det kan därför överklagas endast på formell grund med stöd av bestämmelserna om beslutsprövning i 57 kap. 8–19 §§ kyrkoordningen.

Beslutsprövningen är en rent formell prövning och någon bedömning av ett klandrat besluts materiella lämplighet kan inte ske vid en sådan prövning.

Beslut av ett stift prövas av Svenska kyrkans överklagandenämnd.

Ett prövat beslut ska, enligt 57 kap. 10 § kyrkoordningen, upphävas, om det

1. inte har tillkommit i rätt ordning,
2. hänför sig till något som inte är en angelägenhet för församlingen, pastoratet respektive stiftet,
3. har fattats av ett organ som har överskridit sina befogenheter, eller
4. strider mot kyrkoordningen, någon annan kyrklig bestämmelse eller någon rättsregel som Svenska kyrkan har att följa.

Av 7 kap. 11 § kyrkoordningen framgår att stiftsstyrelsen ska handlägga vissa ärenden enligt särskilda bestämmelser i kyrkoordningen och därvid verka för barnets bästa och göra barnkonsekvensanalyser inför beslut. Barnkonsekvensanalyser ska också göras när stiftsstyrelsen bereder ärenden inför beslut i stiftsfullmäktige (se 7 kap. 6 § och 3 kap. 22 § kyrkoordningen).

Av arbetsordningen för stiftsstyrelsen i X stift framgår att arbetsutskottet utgör stiftets personalorgan och därvid handhar frågor om avlönings-, pensions- och andra anställningsvillkor för stiftets arbetstagare och om förhållandet i övrigt mellan stiftet som arbetsgivare och dess arbetstagare.

Arbetsutskottets beslut att – för stiftsstyrelsens räkning – säga upp gällande arbetstidsavtal är inte ett sådant beslut som avses i 7 kap. 11 § första stycket. Därmed gäller inte kravet att göra en barnkonsekvensanalys inför beslut. Inte heller vad Klagandena i övrigt har anfört utgör grund för att upphäva det klandrade beslutet.

Klagandenas begäran om beslutsprövning ska följaktligen avslås.

Överklagandenämndens beslut får enligt 16 kap. 7 § kyrkoordningen inte överklagas.

Överklagandenämndens beslut: Överklagandenämnden avslår överklagandet.

Sökord: Beslutsprövning. Barnkonsekvensanalys.

Ärendenummer: ÖN 2024-0019

Beslut: 12/2024

Bilaga A

Svenska kyrkan
X STIFT

Protokollsutdrag

2024-02-27

§ 19

S 2023–0173

Förhandling om stiftskansliets lokala arbetstidsavtal

Beslut

Stiftsstyrelsens arbetsutskott beslutade

att det gällande arbetstidsavtalet sägs upp från och med 2024-03-01 **samt** att beslutet omedelbart justeras

Ärendebeskrivning

Det lokala arbetstidsavtalet för X stiftskansli innehåller avtalsskrivningar om arbetstid, något som kollektivavtalet inte tillåter. Det lokala arbetstidsavtalet är också förmånligt vad avser bland annat årsarbetstidens längd jämfört med många stift samt församlingar och pastorat.

Förhandlingar med fackliga organisationer har trots tre förhandlingstillfällen inte kommit framåt utan arbetsgivarsidan har avbrutit dem. Stiftsstyrelsens arbetsutskott beslutar nu om att säga upp det lokala avtalet.