

Beslut 2009/33

Beslutsprövning. En församling har beslutat anställa en person på en tillsvidare tjänst som komminister med ett samtidigt tidsbegränsat förordnande som kyrkoherde. Överklagandenämnden har funnit att en sådan ordning strider mot kyrkoordningen.

Meddelat: 28/12

2 kap. 5 och 6 §§, 31 kap. 14 §, 57 kap. 10 § kyrkoordningen

E F och E Ks församlingar bildar från och med den 1 januari 2010 E församling. Den 7 maj 2009 utannonserades tjänsten som kyrkoherde i den nybildade församlingen.

Den 11 juni 2009 beslutade indelningsdelegerade för E församling enligt § 20 i protokollet att inrätta en tillsvidare tjänst som komminister i E kyrkliga samfällighet fr.o.m. den 1 september 2009, avsedd för den person som fr.o.m. den 1 januari 2010 rekryteras till kyrkoherde i E församling, att kyrkoherdeförordnandet i nämnda församling ska vara ett tidsbegränsat förordnande på tre år, att det tidsbegränsade anställningsavtalet som kyrkoherde skulle omprövas efter tre år och att det kunde förlängas efter utvärdering från båda parter, att indelningsdelegerades arbetsutskott fick i uppdrag att utforma överenskommelsen om visstidsförordnande med den kommande kyrkoherden samt att tjänsten som komminister i E församling ska vara grundtjänst för den person som har kyrkoherdeförordnandet.

Den 16 juni 2009 beslutade indelningsdelegerades arbetsutskott enligt § 43 i protokollet att erbjuda S tjänsten som kyrkoherde i E församling fr.o.m. 1 januari 2010 med ett tidsbegränsat förordnande på tre år, att det tidsbegränsade anställningsavtalet som kyrkoherde skulle omprövas efter tre år och att det kunde förlängas efter utvärdering från båda parter samt att ge ordföranden i uppdrag att träffa anställningsöverenskommelse med S.

L begärde beslutsprövning av, som domkapitlet uppfattade det, såväl indelningsdelegerades som indelningsdelegerades arbetsutskotts ovan nämnda beslut. Hon anförde till stöd för sin begäran bl.a. följande. Tidsbegränsningen på tre år innebär en stor osäkerhet kring den nya organisationen. I annonsen som var införd i Kyrkans tidning fanns heller inget nämnt om någon tidsbegränsning. Arbetsrättsligt låter det sig visserligen göras på detta sätt, men frågan är om det är förenligt med kyrkoordningens bärande idé om den dubbla ansvarslinjen. Ett förordnande är alltid ensidigt, dvs. arbetsgivaren kan ta tillbaka ett förordnande utan att innehavaren kan göra någonting åt det. Pondera att den nya kyrkoherden utövar sin tillsyn över pastoratet så att denna blir "obekväm" för arbetsgivaren. Då kan arbetsgivaren ensidigt välja att byta ut kyrkoherden och ge förordnandet till en av komministrarna. Detta kan inte vara förenligt med tanken i vår kyrkas ordning som den är beskriven i kyrkoordningen.

Indelningsdelegerades arbetsutskott anförde i yttrande till domkapitlet att det enligt deras uppfattning inte finns någon bestämmelse i kyrkoordningen som förhindrar beslut om tidsbegränsat kyrkoherdeförordnande och tillade bl.a. följande. "E församling kommer att vara mitt i ett förändringsarbete och det kommer att ställas stora krav på ledarskapet. Detta för att möjliggöra en fortsatt utveckling av verksamheten i förhållande till församlingsbornas behov. För att åstadkomma detta krävs ett mycket aktivt och tydligt ledningsarbete och arbete tillsammans med alla medarbetarna. Med de krav som idag ställs på ledare har dessa uppdrag kommit att mer och mer vara i form av tidsbegränsade uppdrag. Detta också utifrån att olika perioder i en verksamhet kräver olika typer av ledarskap. Med detta som bakgrund kom vi fram till att ett tidsbegränsat förordnande var en god och tidsenligt lösning för E församling. Vi fann heller inget, vare sig arbetsrättsligt eller enligt kyrkoordningen, som förhindrade detta. Konstruktionen blev då att den som får det

tidsbegränsade förordnandet som kyrkoherde har en tillsvidaretjänst som komminister som 'bottentjänst'. Efter tre år omprövas det tidsbegränsade anställningsavtalet som kyrkoherde. Avtalet kan förlängas efter utvärdering från båda parter. Inrättandet av komministertjänst som 'bottentjänst' är till för att skapa anställningstrygghet för den som innehar det tidsbegränsade förordnandet som kyrkoherde." Arbetsutskottet anförde vidare att alla som ringde angående kyrkoherdetjänsten fick upplysningen om att tanken var att tjänsten var tidsbegränsad.

Domkapitlet beslutade den 10 september 2009 att upphäva besluten fattade av indelningsdelegerade i E församling den 11 juni 2009, § 20 i protokollet, och besluten fattade av indelningsdelegerades arbetsutskott i E församling den 16 juni 2009, § 43 i protokollet.

Som skäl för beslutet anförde domkapitlet – efter att ha redogjort för innehållet i 57 kap. 10 § kyrkoordningen – följande.

"E församling sökte, enligt en platsannons i Kyrkans tidning den 7 maj 2009, en kyrkoherde. Annonserna talar inte om att det handlar om en tidsbegränsad tjänst, ej heller att det finns en komministertjänst som är 'bottentjänst' för den person som anställs på kyrkoherdetjänsten. Indelningsdelegerade anger i sitt yttrande visserligen att alla som förhörde sig om och sökte tjänsten upplystes om villkoren. Tjänsten fick två sökanden. Domkapitlet kallade dessa till intervju inför avlämnande av yttrande utifrån den kravprofil som arbetsgivaren tagit fram. Vid sammanträde den 11 juni 2009 förklarade domkapitlet de båda sökandena behöriga till kyrkoherdetjänsten och avgav yttrande. Samma dag inrättade indelningsdelegerade för E församling en tillsvidaretjänst som komminister i E kyrkliga samfällighet fr.o.m. den 1 september 2009, en tjänst som är avsedd för den person som rekryteras som kyrkoherde. Samtidigt beslutas att kyrkoherdeförordnandet ska vara tidsbegränsat till tre år.

Till domkapitlet inkom efter ansökningstidens utgång kopior på ansökningshandlingarna, tillsammans med sökprofil. Domkapitlet noterar att indelningsdelegerade inte informerat domkapitlet om de planerade villkoren för kyrkoherdetjänsten. Domkapitlets behörighetsförklaring och yttrande har således grundats på delvis felaktigt underlag. Den 16 juni fattades beslut i indelningsdelegerades arbetsutskott om att tillsätta kyrkoherdetjänsten, den tjänst som efter domkapitlets beslut om behörighetsförklaring och yttrande förändrades till att bli två andra tjänster. Dessa tjänster har inte varit föremål för domkapitlets prövning vad gäller behörighet och yttrande.

Indelningsdelegerades arbetsutskott i E församling har i sitt yttrande redogjort för hur man resonerat omkring den tidsbegränsade anställningen. Man talar om att det förändringsarbete man är inne i ställer stora krav på ledarskapet. Med dagens krav på ledare har ledaruppdrag alltmer kommit att vara tidsbegränsade uppdrag. Olika perioder kräver också olika typer av ledarskap, resonerar man. Domkapitlet har förståelse för det sättet att tänka kring ledarskap, men ser inte att resonemanget är applicerbart på den roll som kyrkoherden har som chef i Svenska kyrkan. Kyrkoherdens roll går inte att jämföra med verkställande direktörens i ett företag, främst på grund av det tillsynsansvar som åvilar kyrkoherden utifrån den episkopala struktur som kännetecknar Svenska kyrkan. Utifrån sitt tillsynsansvar måste kyrkoherden känna frimodighet och trygghet att påpeka eventuella brister, utan att riskera att anställningen upphör alternativt inte blir förlängd. Det får aldrig föreligga risk för att kyrkoherden till följd av en tidsbegränsad anställning skulle frestas att underlåta att utföra sitt tillsynsuppdrag av rädsla för att 'bli obekvämt' för sin arbetsgivare. En sådan situation skulle kunna få pastorala konsekvenser som strider mot intentionen med bestämmelsen i 2 kap. 6 § kyrkoordningen.

Inför beslut om uppsägning, avskedande eller omplacering av en präst måste domkapitlet, enligt 31 kap. 14 § kyrkoordningen, pröva att beslutet inte skulle strida mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel vad gäller lära, utövande av vinningstjänsten och efterlevnad av vinningslöften, en s.k. befogenhetsprövning. Motivet till bestämmelsen är att värna prästens självständighet i förhållande till arbetsgivaren i utövande av vinningstjänsten och att slå vakt om att det är biskop och domkapitlet som svarar för tillsynen i detta hänseende. Genom att införa en tidsbegränsning i kyrkoherdens anställning och en möjlighet till 'omplacering' till en komministertjänst när kyrkoherdeförordnandet gått ut riskerar den dubbla ansvarslinjen, som är en grundläggande princip för vår kyrkas ordning, att kringgå.

Arbetsutskottet skriver i sitt yttrande att det inte finns någon bestämmelse i kyrkoordningen som

förhindrar beslut om tidsbegränsat kyrkoherdeförordnande. Domkapitlet menar att det i detta sammanhang inte handlar om främst paragrafer utan det är en fråga som är av grundläggande karaktär för hela vår kyrkas ordning.

Sammantaget gör domkapitlet följande bedömning. Domkapitlet finner det olämpligt att som 'bottentjänst' för en kyrkoherde inrätta en komministertjänst. Ett system som medger att en person som efter tre eller sex år som kyrkoherde i en församling börjar arbeta som komminister i samma församling, underställd en kyrkoherde, finner domkapitlet vara en riskfaktor, inte minst ur arbetsmiljösynpunkt. För medarbetarna innebär det att de har att hantera sin nya chef i relation till sin tidigare chef. För den tillträdande kyrkoherden betyder det att hon eller han ska relatera till sin företrädare på posten och samtidigt vara dennes chef. En sådan situation främjar inte en organisation som strävar efter tydlighet i sitt uppdrag.

För varje församling ska det, enligt 2 kap. 6 § kyrkoordningen, finnas en kyrkoherde som utifrån avgivna vigningslöften på eget ansvar fullgör de uppgifter som anges i kyrkoordningen. Kyrkoherden är inte bara arbetsgivarrepresentant utan har också ansvaret för tillsyn och övergripande samordning av all verksamhet utifrån församlingens grundläggande uppgift. Detta ansvar är inte direkt förknippat med något lednings- eller arbetsledaransvar utan ett uttryck för ett ledarskap som är relaterat till församlingens grundläggande uppgift. Samordnings- och tillsynsansvaret gäller all verksamhet, även den som rör förvaltningsfrågor såsom ekonomi, fastighetsförvaltning och begravningsverksamhet. Ansvaret innefattar en skyldighet att ingripa med påpekanden, råd och anvisningar. Om detta inte följs har kyrkoherden att påkalla ingripande från det organ som har det slutliga ansvaret för verksamheten, exempelvis kyrkorådet. Samordnings- och tillsynsansvaret innebär också en skyldighet för kyrkoherden att föra ärenden vidare till domkapitlet för bedömning. Ett tidsbegränsat förordnande sätter hela tanken med tillsynsuppdraget ur spel. Bestämmelsen innebär också att kyrkoherden har tillsyn över församlingens kyrkoråd. Här finns en betydelsefull skillnad jämfört med näringslivet och verkställande direktörens roll i relation till sin styrelse.

På grundval av vad som framkommit i ärendet finner domkapitlet att indelningsdelegerades beslut i § 20 den 11 juni 2009 enligt 57 kap. 10 § punkten 4 strider mot kyrkoordningen, samt att indelningsdelegerades arbetsutskotts beslut i § 43 den 16 juni 2009 enligt 57 kap. 10 § punkten 1 inte har tillkommit i rätt ordning.

De arbetsrättsliga konsekvenserna av förfarandet har inte varit föremål för prövning i detta ärende."

Indelningsdelegerade för E församling och dess arbetsutskott överklagade domkapitlets beslut och yrkade att Svenska kyrkans överklagandenämnd skulle upphäva domkapitlets beslut samt fastställa indelningsdelegerades och indelningsdelegerades arbetsutskotts beslut.

Till stöd för överklagandet anfördes bl.a. följande. "Indelningsdelegerade konstaterar att domkapitlet anser att man inte haft fullt uppdrag att pröva tjänsterna 'vad gäller behörighet och yttrande'. Indelningsdelegerades uppfattning är dock att domkapitlets uppgift är att pröva den sökandes behörighet att upprätthålla en tjänst som kyrkoherde, inte utformningen av kyrkoherdetjänsten.

Uppgifterna för en kyrkoherde är reglerade i kyrkoordningen. Därutöver konstateras att det inte finns någonting i kyrkoordningen som reglerar formerna för en kyrkoherdes anställning. Detta innebär att domkapitlet hade full information med det material som var insänt för att pröva behörigheten hos de sökande till kyrkoherdetjänsten.

Det faktum att anställningsformerna inte var slutligt fastställda vid tidpunkten för domkapitlets intervjuer förändrar inte underlaget för behörighetsprövningen. Det erfordras ingen särskild kyrkoherdekompetens för att inneha en tidsbegränsad anställning. Det räcker med att arbetsgivare och arbetstagare är överens om anställningsformerna. Mot den bakgrunden anser indelningsdelegerade att besluten tillkommit i rätt ordning. Det bör tilläggas att efter direkt förfrågan har indelningsdelegerade insänt de handlingar som begärdes. - - -

Indelningsdelegerade har tidigare framhållit att anställningsformerna inte är reglerade i kyrkoordningen, utan detta är en fråga som ska regleras mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta avfärdas av domkapitlet med 'att det i detta sammanhang inte handlar främst om paragrafer utan att det är en fråga som är av grundläggande karaktär för hela vår kyrkas ordning'. Det förs ett resonemang som syftar till att visa att kyrkoherden inte skulle våga eller ha kraft nog att utöva sitt tillsynsuppdrag av rädsla för att bli 'obekväm' om förordnandet är tidsbegränsat.

Indelningsdelegerade finner dessa påståenden anmärkningsvärda. Detta innebär att domkapitlet underskattar det moraliska modet hos en hel yrkeskår. Erfarenheter från andra områden visar att det moraliska modet inte saknas i tidsbegränsade anställningar. Snarare är det tvärtom i många fall. Som ledare driver man sin verksamhet framåt i samklang med styrelse eller nämnd. Har man olika åsikter eller samarbetssvårigheter, är det lätt att skiljas åt under värdiga former. Erfarenheter från senare års avskedanden av kyrkoherdar anställda på tillsvidarejänster, visar att anställningstryggheten för kyrkoherdar starkt kan ifrågasättas.

Indelningsdelegerade uppfattar att domkapitlet i sitt beslut menar att ett tidsbegränsat förordnande skulle ta bort domkapitlets möjligheter till befogenhetsprövning enligt 31 kap. 14 § kyrkoordningen. Därigenom riskerar den dubbla ansvarslinjen, som är en grundläggande princip för vår kyrkas ordning, att kringgås.

Indelningsdelegerade menar att 31 kap. 14 § kyrkoordningen inte är tillämpligt i detta fall. Konstruktionen i anställningen är som tidigare framhållits att kyrkoherden har en komministertjänst som grundläggande tjänst. Detta för att garantera anställningstryggheten alternativt skapa rimliga förutsättningar för att söka nya uppdrag efter det att ett kyrkoherdeförordnande utgått. Därtill kommer ett särskilt förordnande som kyrkoherde under inledningsvis tre år.

I 31 kap. 14 § kyrkoordningen föreskrivs att domkapitlets befogenhetsprövning ska omfatta beslut som avser uppsägning, avskedande eller disciplinär åtgärd mot en präst. Kyrkoherdeuppdraget nämns överhuvudtaget inte. Med vår konstruktion kvarstår kyrkoherden som präst, om det tidsbegränsade förordnandet upphör och kan fortsätta sin prästliga gärning som tidigare. Det finns således inget behov av att göra en befogenhetsprövning enligt 31 kap. 14 § kyrkoordningen.

Indelningsdelegerade menar dessutom att även om hela tjänsten som kyrkoherde var utformad som ett tidsbegränsat förordnande hindrar detta inte domkapitlet att göra en befogenhetsprövning, om kyrkoherden avgår på initiativ av kyrkorådet efter förordnandetidens utgång. Normalt ingår en klausul i anställningsavtal rörande tidsbegränsade förordnanden, som förpliktigar båda parter att i god tid – vanligen sex månader – meddela sin avsikt att antingen förlänga eller avbryta samarbetet. Därmed finns det ett tidsutrymme för domkapitlet att genomföra sin befogenhetsprövning om det kan misstänkas finnas skäl för detta.

Domkapitlet har i ett ärende om beslutsprövning att göra endast en formell prövning men har som skäl för sitt beslut tagit upp arbetsmiljökonsekvenser av och det olämpliga i ett tidsbegränsat kyrkoherdeförordnande. Lämplighetsprövningen åligger arbetsgivaren och ska inte prövas i denna ordning."

Domkapitlet hänvisade i yttrande bl.a. till Överklagandenämndens beslut nr 15/2003 där nämnden har uttalat sig angående domkapitlets tolkning av kyrkoherdens tillsynsansvar. Domkapitlet har tillagt att i det ärendet saknades uttryckliga bestämmelser i kyrkoordningen, och att domkapitlet valde att tolka kyrkoordningen utifrån sitt tillsynsansvar, samt följande. "Det handlade om att tydliggöra kyrkoherdens roll i vår episkopala kyrka. Samma sak väljer domkapitlet att göra i det nu överklagade beslutet. Domkapitlet menar att ett tidsbegränsat kyrkoherdeförordnande sätter hela tanken med tillsynsuppdraget ur spel. - - - Domkapitlet är inte av den uppfattningen att allt som inte är 'förbjudet' enligt kyrkoordningen är tillåtet. I de fall där det inte finns klart uttryckta bestämmelser är det domkapitlets, och ytterst Överklagandenämndens, uppgift att tolka kyrkoordningen. - - -"

L bereddes tillfälle att yttra sig i ärendet, men lät sig inte avhöra.

Svenska kyrkans överklagandenämnd (Elisabeth Palm, Kenneth Nordgren, Hans-Olof Hansson och Karl-Erik Olsson) anförde i beslut den 28 december 2009:

Beslut som fattas av en församling, en samfällighet eller ett stift överprövas genom beslutsprövning i enlighet med bestämmelserna i 57 kap. 8 – 19 §§ kyrkoordningen, om det inte finns någon särskild regel i kyrkoordningen för hur beslutet skall överprövas. Beslutsprövningen är en rent formell prövning och någon bedömning av ett klandrat besluts materiella lämplighet kan inte ske vid en sådan prövning.

Beslutsprövningen innebär, enligt 57 kap. 10 § kyrkoordningen, att beslutet ska upphävas om det
1. inte har tillkommit i rätt ordning,

2. hänför sig till något som inte är en angelägenhet för församlingen,
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.

Frågan är om en ordning där en anställd präst ges en tillsvidareanställning som komminister och samtidigt ges ett treårigt förordnande som kyrkoherde är förenligt med kyrkoordningens regler.

Enligt 2 kap. 1 § fjärde stycket kyrkoordningen ska församlingen bl.a. anställa och avlöna personal, om detta inte är en uppgift för en kyrklig samfällighet som församlingen ingår i. Av arbetsrättsliga regler följer att församlingen, eller i förekommande fall den kyrkliga samfälligheten, i egenskap av arbetsgivare beslutar om uppsägning, avsked, disciplinära åtgärder och omplacering. Beslut om uppsägning, avskedande eller omplacering av en präst och beslut om disciplinär åtgärd mot en präst får dock, enligt 31 kap. 14 § kyrkoordningen, fattas endast om domkapitlet vid en s.k. befogenhetsprövning har funnit att beslutet inte skulle strida mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel vad gäller lära, utövande av vinningstjänsten och efterlevnad av vigningslöften.

Syftet med bestämmelsen om befogenhetsprövning är att garantera "predikstolens frihet". I bestämmelsens förarbeten (CsSkr 1999:3 s. 2–55 f.) ansågs det inte kunna uteslutas att en uppsägning, ett avskedande eller en omplacering skedde av anledning som egentligen var att hänföra till lära och utövandet av kyrkans vinningstjänst men som uttrycktes som samarbetssvårigheter eller andra personliga skäl. Motsvarande argument ansågs även göra sig gällande i fråga om disciplinära åtgärder. Om domkapitlet vid sin prövning skulle finna att ett sådant beslut skulle strida mot reglerna om tillsyn från domkapitel och biskop förutsätts det att domkapitlet vidtar åtgärder utifrån sin tillsynsfunktion. Motivet för att införa befogenhetsprövningen var att värna prästens självständighet i förhållande till arbetsgivaren i utövande av vinningstjänsten och att slå vakt om att det är biskop och domkapitel som har tillsynen i detta hänseende. Det var fråga om att värna det som brukat kallas den dubbla ansvarslinjen (se Edqvist m.fl., Kyrkoordning för Svenska kyrkan med kommentarer och angränsande lagstiftning, 2005, s. 385).

En ordning innebärande att en kyrkoherde ges en tillsvidareanställning som komminister med ett tidsbegränsat kyrkoherdeförordnande skulle teoretiskt kunna innebära en risk för att reglerna om befogenhetsprövning, vilka som framgått ovan är av grundläggande betydelse för kyrkoherdens självständighet gentemot sin arbetsgivare, helt sätts ur spel. Arbetsgivaren skulle ges en ensidig möjlighet att, utan närmare motivering, välja att avbryta eller inte förlänga förordnandet. Motivet skulle kunna vara relaterat till lära, utövande av vinningstjänsten och efterlevnad av vigningslöften, utan att detta prövades enligt bestämmelsen i 31 kap. 14 § kyrkoordningen. Sistnämnda bestämmelse kan inte avtalas bort mellan parterna i ett anställningsavtal.

En ytterligare aspekt som bör beaktas i detta sammanhang är ansvarsfördelningen mellan kyrkoherden och den lokale arbetsgivaren, dvs. kyrkorådet. Den grundläggande bestämmelsen om kyrkoherdens ansvar och befogenheter i församlingen finns i 2 kap. 6 § kyrkoordningen medan bestämmelserna om ansvarsfördelningen mellan kyrkoråd och kyrkoherde finns i 2 kap. 5 och 6 §§ kyrkoordningen. Enligt 2 kap. 5 § kyrkoordningen ska kyrkorådet ha omsorg om församlingslivet och ha ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd, leda och samordna församlingens förvaltning samt ha tillsyn över nämndernas verksamhet. Enligt 2 kap. 6 § kyrkoordningen ska det för varje församling finnas en kyrkoherde, som utifrån avgivna vigningslöften på eget ansvar fullgör de uppgifter som anges i kyrkoordningen. Kyrkoherden har ansvaret för tillsyn och övergripande samordning av all verksamhet utifrån församlingens grundläggande uppgift samt leder församlingens verksamhet såvitt avser gudstjänst, undervisning, diakoni och mission. Detta innebär att kyrkorådet har ett övergripande ansvar, bl.a. ekonomiskt, för all församlingsverksamhet, vilket dock inte innebär att kyrkorådet är överordnat kyrkoherden. Kyrkorådet har emellertid inte något ledningsansvar i betydelsen arbetsledning. Kyrkoherden har däremot ett direkt och övergripande ledningsansvar för församlingens verksamhet i de avseenden som anges i 2 kap. 6 § kyrkoordningen (se CsSkr 1999:3 s. 2–45) och har en arbetsledande funktion. Kyrkoherdetjänsten är en chefstjänst i ett pastorat. Överklagandenämnden har i ett par tidigare beslut uttalat sig om kyrkoherdens

ledningsansvar, se beslut nr 14/2003 och 15/2003.

Bestämmelserna om kyrkoherden och kyrkorådet ändras den 1 januari 2010. Syftet med ändringarna är att skapa en tydligare ansvarsfördelning mellan kyrkoherden och kyrkorådet inom ramen för det gemensamma uppdraget att ansvara för församlingens grundläggande uppgift. Kyrkoherden får sålunda i uppdrag att leda all verksamhet i en församling och en pastoratsamfällighet och inte som enligt nuvarande regler endast i fråga om verksamhet relaterad till församlingens grundläggande uppgift. De nya bestämmelserna framgår av SvKB 2009:4, se framför allt 2 kap. 5 och 8 §§ samt 5 kap. 1 och 1 a §§ kyrkoordningen.

Kyrkoherden har således i vissa avseenden ett tillsynsansvar gentemot kyrkorådet. Även här kan det föreligga en risk för att kyrkorådet, för det fall det föreligger missnöje med kyrkoherdens sätt att utöva sin tillsyn, väljer att inte förlänga kyrkoherdeförordnandet för en "obekväm" kyrkoherde. Det kan givetvis finnas fall där det är befogat att vidta åtgärder för att avsluta ett chefskap, men det bör då föregås av en befogenhetsprövning enligt 31 kap. 14 § kyrkoordningen.

Enligt Överklagandenämnden strider ordningen med en tillsvidareanställning som komminister med ett samtidigt tidsbegränsat kyrkoherdeförordnande redan på ovannämnda grunder mot kyrkoordningen.

Överklagandet ska således avslås.

Överklagandenämnden noterar att Kyrkostyrelsen har uppmärksammat förekomsten av tidsbegränsade förordnanden för kyrkoherdar och att det, även om det inte finns något uttryckligt förbud i kyrkoordningen, inte är närmare klarlagt vad som gäller i frågan. Kyrkostyrelsen anser det angeläget att få frågan belyst, såväl kyrkorättsligt som arbetsrättsligt, och avser att snarast möjligt tillsätta en utredning med uppdrag att ge underlag för kommande ställningstagande i frågan (se KsSkr 2009:5 s. 35). Överklagandenämnden instämmer i att det är angeläget med ett ställningstagande i frågan, särskilt med beaktande av att nämnden som framgått ovan inte har ansett att det är förenligt med nuvarande regler i kyrkoordningen att tillåta tillsvidareanställning som komminister med ett samtidigt tidsbegränsat kyrkoherdeförordnande.

Överklagandenämnden erinrar om att det även för kyrkoherdar finns möjlighet till visstidsanställning som tillförordnad kyrkoherde för en tid om högst två år enligt bestämmelserna i 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Överklagandenämndens beslut: Överklagandenämnden avslår överklagandet.

Sökord: Anställningsbeslut, Beslutsprövning, Chefskap, Kyrkoherde

Ärendenummer: ÖN 2009/36

Beslut 33/09