



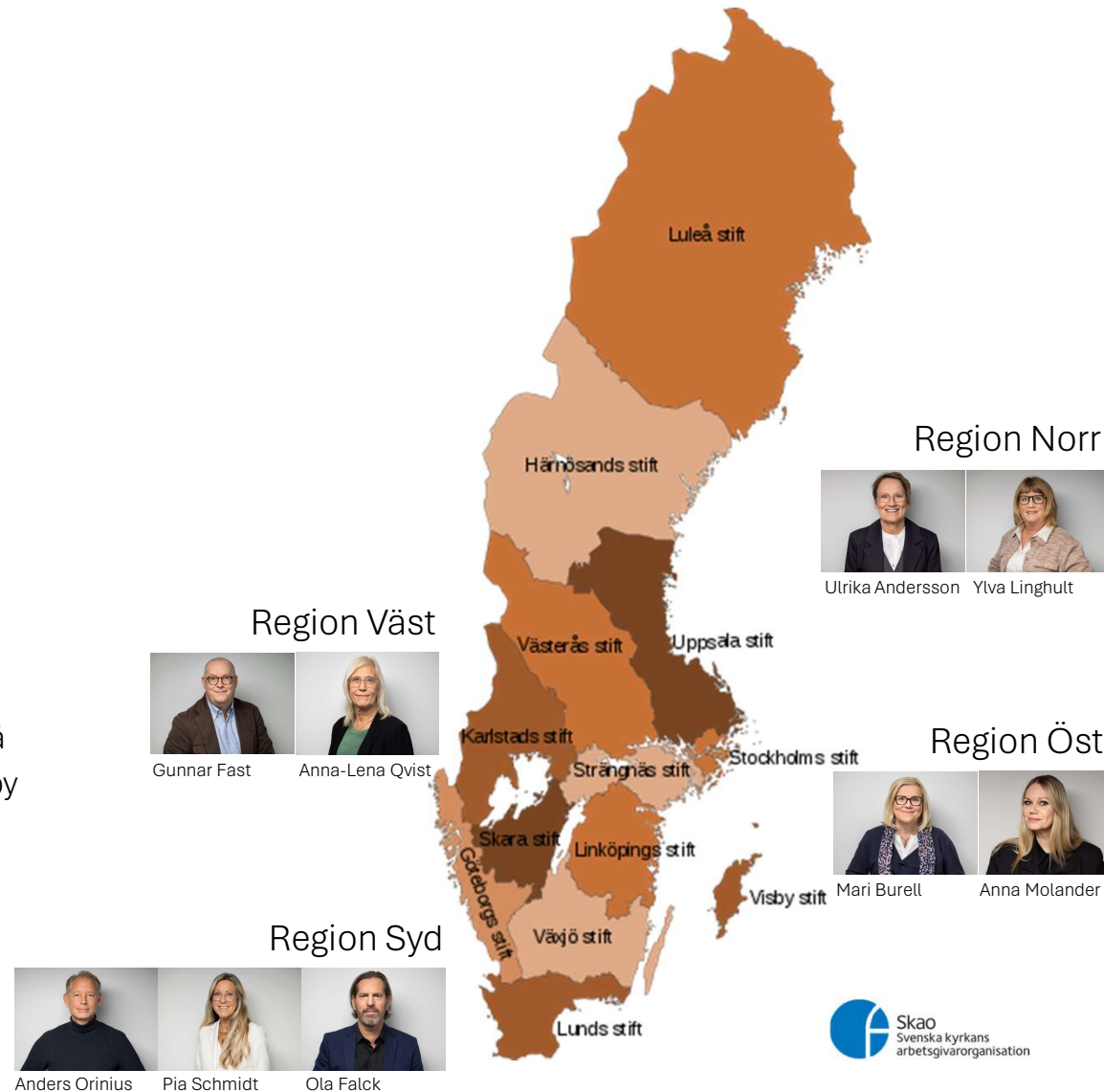
Kyrkorådets arbetsgivaransvar

Linköping 28 februari 2026

Anna Molander, förhandlare/rådgivare Linköpings stift

Skao till er tjänst!

- Arbetsgivar- och serviceorganisation för drygt 600 arbetsgivare
- Församlingar, pastorat och stift samt arbetsgivare med nära anknytning
- Kansli i Stockholm med stab, jurister, specialister och utbildningsfunktion
- Ca 30 anställda totalt varav 9 regionala förhandlare/rådgivare
- Region Norr – Uppsala, Västerås, Härnösand, Luleå
- Region Öst – Stockholm, Strängnäs, Linköping, Visby
- Region Väst – Göteborg, Skara, Karlstad
- Region Syd – Lund, Växjö
- Regional förhandlare/rådgivare i Linköpings stift är Anna Molander



Arbetsgivaransvaret

Arbetsgivaransvaret

- Vilka åtaganden och skyldigheter har man som kyrkoråd?
- Vad behöver man känna till i sin roll som ledamot eller ordförande i kyrkoråd?



Kyrkorådet företräder arbetsgivaren

- Enligt kyrkoordningen ingår uppdraget att anställa och avlöna personal
- Arbetsgivaren är den juridiska person som sluter anställningsavtal med en arbetstagare
- Kyrkorådet företräder den juridiska personen och har därmed rollen som arbetsgivare
- Både kyrkoråd och kyrkoherde företräder arbetsgivaren
- Kyrkoherden leder all verksamhet och arbetsleder därmed de anställda
- Kyrkorådet är kyrkoherdens arbetsgivare



Lagar

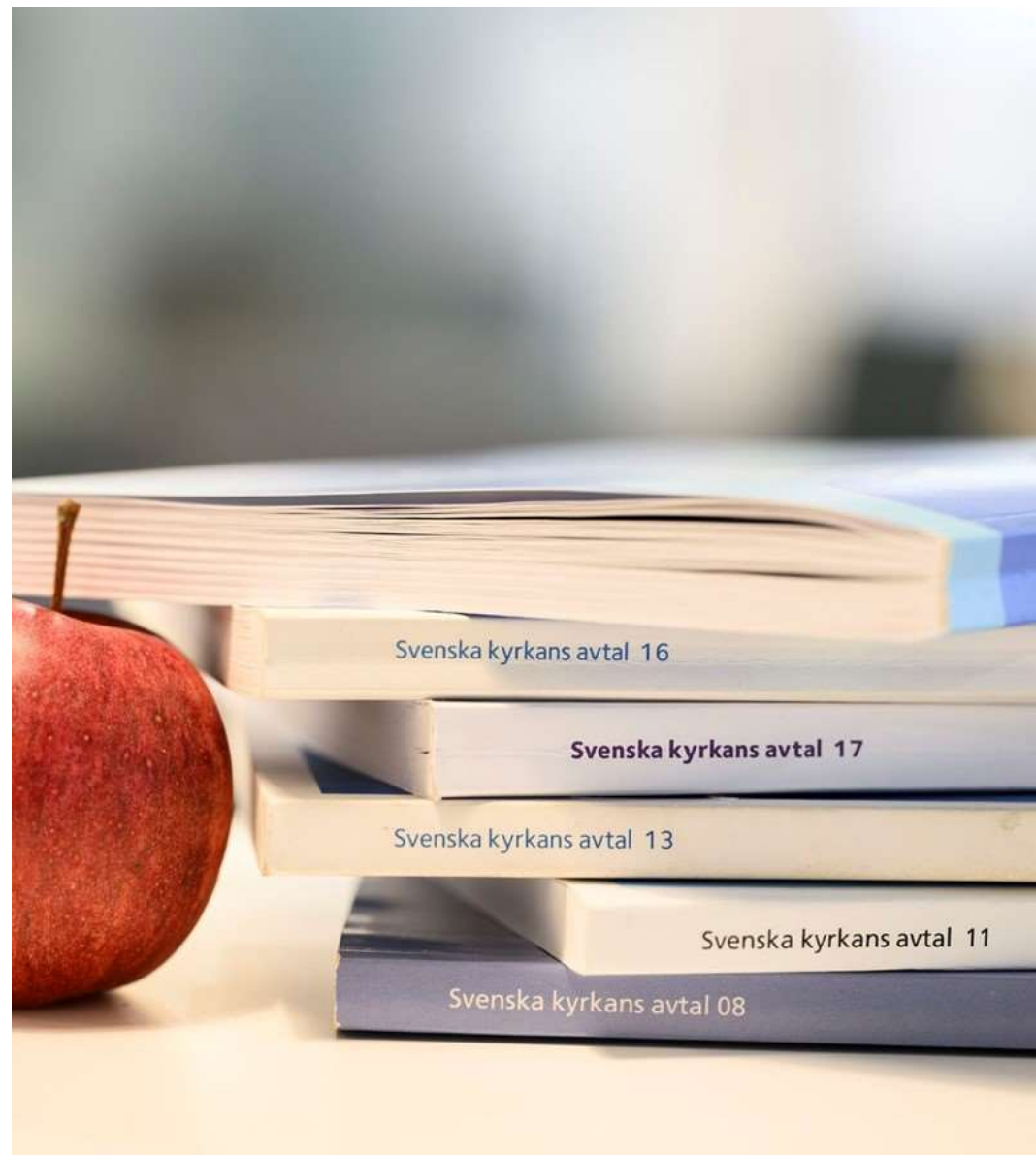
Som arbetsgivare finns många lagar att känna till som reglerar arbetsförhållandena, t ex:

- Arbetsmiljölagen, AML
- Arbetstidslagen
- Diskrimineringslagen
- Föräldraledighetslagen
- Lagen om anställningsskydd, LAS
- Lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL
- Semesterlagen
- Studieledighetslagen



Kollektivavtal

- Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation företräder enligt kyrkoordningen (34 kap 6 §) samtliga arbetsgivare i Svenska kyrkan, bl a genom att teckna och säga upp kollektivavtal
- Svenska kyrkan har flera centrala kollektivavtal som sluts av Skao och centrala arbetstagarorganisationer
- Vissa villkor kan regleras i lokala kollektivavtal. Vad som går att anpassa i lokala kollektivavtal framgår av de centrala kollektivavtalen



Två överenskommelser

Olika avtalsområden och kollektivavtal

- Medarbetare – tjänstemän
- Medarbetare – Kommunals avtalsområde

Även separata löneavtal med olika villkor.



Kyrkoordningen

Även i kyrkoordningen finns bestämmelser att förhålla sig till som arbetsgivare. Exempelvis:

- Vilka befattningar som ska finnas i församlingen/pastoratet
- Behörighetprövning av domkapitel – före beslut om anställning av präst eller diakon
- Befogenhetsprövning av domkapitel
- Tillhörighet till Svenska kyrkan för tillsvidareanställda



Personalpolitik

En genomtänkt personalpolitik ger förutsättningar att vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

Det kan exempelvis handla om strategier för:

- Rekrytering och långsiktig kompetensförsörjning
- Verksamhetsutvecklande lönepolitik
- Hälsofrämjande arbetsmiljö
- Synen på ledarskap och medarbetarskap

Sådana principiella personalpolitiska frågor beslutas av kyrkorådet.



Styrdokument

Policyer – anger de grundprinciper/värderingar som ligger till grund för organisationens beslut. Oftast av långsiktig karaktär.

- Som förtroendevald är det viktigt att känna till och kunna fatta beslut om policyer
- För vissa policyer finns det lagkrav medan andra kan vara frivilliga men ändå bra att ha

Riktlinje/anvisning/plan – anger vad och hur något ska göras. Kortare perspektiv med innehåll som kan ändras över tid.



Vem gör vad?

Rekrytering

Kyrkorådets ansvar

- budget - lön och förmåner
- inrättande av tjänst
- återbesättning av vakans
- anställningsbeslut - delegation
- rekrytering av kyrkoherde

Fråga kyrkoherden

- företrädesrätter
- behörighetsprövning
- MBL



Lön

Kyrkorådets ansvar

- budget - löneutrymme
- lönepolitik - lönekriterier
- kyrkoherdens lön

Fråga kyrkoherden

- lönestruktur hos oss
- lönekartläggning
- löneprocess med tidplan
- hur gick det?



Uppsägning och avskedande

Kyrkorådets ansvar

- delegationsordningen avgör
- arbetsbrist eller personliga skäl
- ha kännedom
- stå bakom kyrkoherden
- uppsägning/avskedande kyrkoherde

Fråga kyrkoherden

- befogenhetsprövning
- formalia korrekt



Organisation och arbetsmiljö

Kyrkorådets ansvar

- fatta beslut om förändringar i organisationen
- fastställa arbetsmiljöpolicy och andra policyer
- fördela arbetsmiljöuppgifter till kyrkoherden och ge kyrkoherden befogenheter, resurser och kunskaper
- ta ansvar för kyrkoherdens arbetsmiljö

Fråga kyrkoherden

- uppföljning av nyckeltal
- utvärdering av årets SAM
- när ni hör något – hänvisa till chef och fråga



Medbestämmande - MBL

Informations- skyldigheten

En viktig förutsättning för arbetstagarorganisationernas möjligheter att följa med i arbetsgivarens resonemang är arbetsgivarens informationsskyldighet.

- Arbetsgivaren är skyldig att fortlöpande hålla arbetstagarorganisationerna informerade om hur verksamheten utvecklas och riktlinjerna för sin personalpolitik
- Arbetstagarorganisationernas rätt till information säkerställer deras möjligheter att tillvarata de egna och sina medlemmars intressen utifrån rätten till medinflytande



Allmän förhandlings- skyldighet

Principen för den allmänna förhandlings-
skyldigheten är att en part är skyldig att ställa upp
till förhandling när motparten begär det.

- Reglerna om förhandlingsskyldighet innebär att arbetstagarorganisationerna har medinflytande i frågor som arbetsgivaren beslutar om
- Medinflytande innebär att arbetsgivaren måste avvakta med sitt beslut tills förhandlingar genomförts med arbetstagarorganisationerna
- Förhandlingen ska genomföras i så god tid och på så tidigt stadium i beslutsprocessen att arbetstagarorganisationerna har en reell möjlighet att påverka beslutsunderlaget



Tack för idag!

Mer Skao-information:

- Webbplats
- VERA handboken
- Skao nyhetsbrev
- Månadskollen
- Ducatus tidningen

Anna Molander
08-737 72 90
anna.molander@skao.se



Jour för arbetsrättsliga frågor, lag och avtal
Mån-fre 08.30-15.00
Jourtelefon: 08-737 72 00
jour@skao.se

www.skao.se
Växel: 08-737 70 00
info@skao.se