

Sammanfattning

Fråga huvudsakligen om 39 § anställningsskyddslagen varit tillämplig för att upplösa en fullmaktsanställd prästs anställning.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2011-02-16
StockholmDom nr 10/11
Mål nr A 290/09**KÄRANDE OCH GENSVARANDE**

Fackförbundet SKTF, Box 7825, 103 97 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Åsa Tillberg, adress som ovan

GENSVARANDE

S.S. i Tvååker

Ombud: förbundsjuristen Åsa Tillberg

SVARANDE OCH GENKÄRANDE

1. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Box 4312, 102 67 Stockholm

2. Tvååkers kyrkliga samfällighet, Prästgårdsvägen 28, 430 10 Tvååker

Ombud för 1 och 2: avtalssekreterarna Ylva Wåhlin och Roger Gåvsten,
adress som 1**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Fackförbundet SKTF (förbundet) gäller kollektivavtal. Tvååkers kyrkliga samfällighet (samfälligheten) är genom medlemskap i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation bunden av kollektivavtal i förhållande till förbundet. Svenska kyrkans Församlingsförbund bytte den 1 januari 2010 namn till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

S.S. är medlem i förbundet. År 1988 utnämndes han med fullmakt till kyrkoherde i det pastorat som numera utgörs av samfälligheten. Den 20 september 2007 avskedades han från sin anställning. Arbetsdomstolen förklarade avskedandet ogiltigt i en dom den 11 mars 2009 (AD 2009 nr 21). Den 18 mars 2009 mottog S.S. en handling benämnd "Utköp av S.S.", enligt vilken samfälligheten avsåg att till S.S. betala bl.a. 1 020 800 kr avseende 32 månadslöner. Beloppet betalades samma dag till honom.

Tvist har uppkommit mellan parterna om samfälligheten haft rätt att upplösa anställningsförhållandet med stöd av 39 § anställningsskyddslagen eller om samfällighetens agerande är att betrakta som ett nytt avskedande av S.S. alternativt är utan verkan varför anställningen består. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundets käromål

Förbundet har väckt talan i Arbetsdomstolen mot samfälligheten och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Förbundet har, som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. förklara avskedandet av S.S. ogiltigt *alternativt* förklara att S.S:s anställning hos samfälligheten består,
2. förplikta samfälligheten att till S.S. utge allmänt skadestånd med 150 000 kr, och
3. förplikta samfälligheten att till S.S. utge lön – eller ekonomiskt skadestånd motsvarande lön – med 31 900 kr per månad från och med den 19 mars 2009 till dagen för huvudförhandling i målet *alternativt* fastställa att S.S. har rätt till lön från samfälligheten med 31 900 kr per månad från och med den 19 mars 2009 till dagen för huvudförhandling i målet.

På det allmänna skadeståndet har ränta yrkats enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 27 januari 2010, till dess betalning sker. På månadslönebeloppen – lön alternativt ekonomiskt skadestånd – har ränta yrkats enligt 6 § räntelagen från den 25:e i varje månad till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet men har vitsordat månadslönebeloppet och ränteyrkandena.

Arbetsgivarparternas genkärsmål

Arbetsgivarparterna har genstämningsvis väckt talan mot förbundet och S.S. Arbetsgivarparterna har – för det fall förbundet skulle vinna bifall med sin talan såvitt avser anställningens bestånd och utebliven lön, dvs. yrkandena under punkten 1 och 3 – yrkat, som talan slutligt bestämts, att Arbetsdomstolen ska förplikta S.S. att till samfälligheten återbetala 1 020 800 kr, jämte ränta enligt i första hand 2 § andra stycket och 6 § räntelagen och i andra hand 2 § andra stycket och 5 § räntelagen från den 18 mars 2009 till dess betalning sker.

Förbundet och S.S. har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska avvisa genkärsmålet.

Om Arbetsdomstolen inte avvisar arbetsgivarparternas talan och förbundets talan som omfattas av yrkandena under punkterna 1 och 3 bifalles har förbundet och S.S. medgett att S.S. är skyldig att till samfälligheten återbetala det belopp om 32 månadslöner som han felaktigt erhållit. Förbundet och S.S. har bestritt ränteyrkandet.

Arbetsgivarparterna har bestritt avvísningssyrkandet.

Förbundet och arbetsgivarparterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet och S.S.

Bakgrund

S.S. utnämndes den 23 mars 1988 av domkapitlet i Göteborg att från och med den 1 juli det året vara kyrkoherde i dåvarande Tvååkers, Sibbarps, Dagsås och Spannarps församlingars pastorat. Han anställdes med fullmakt. Pastoratet har senare omorganiserats och utgör numera Tvååkers kyrkliga samfällighet. S.S:s anställning var den 1 januari 2000 föremål för övergång av verksamhet i samband med kyrkans skiljande från staten.

S.S. tjänstgjorde som kyrkoherde i samfälligheten fram till den 20 september 2007, då han avskedades. Avskedandet ogiltigförklarades av Arbetsdomstolen den 11 mars 2009. Arbetsdomstolen fann att det varken förelåg skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning av honom. Förbundet hade redan i det målet yrkat att Arbetsdomstolen skulle förklara att 39 § anställningsskyddslagen inte var tillämplig på S.S:s fullmaktsanställning. Arbetsgivarparterna motsatte sig att fastställelseyrkandet skulle få tas upp till prövning med motiveringen att frågan var för tidigt väckt. Arbetsdomstolen avvisade förbundets talan i den delen.

Arbetsgivarens agerande

Den 18 mars 2009 fick S.S. i sin brevlåda en handling från samfälligheten rubricerad ”Utköp av S.S.”. Den bestod av en uppställning av olika belopp med anledning av Arbetsdomstolens dom som samfälligheten avsåg att betala till S.S. Därutöver fanns upptaget ett belopp om 1 020 800 kr, avseende 32 månadslöner. Samtliga belopp betalades till S.S. samma dag, den 18 mars 2009.

S.S. och förbundet uppfattade saken så att samfälligheten genom utbetalningen avsåg att använda sig av den möjlighet som ges en arbetsgivare i 39 § anställningsskyddslagen, dvs. möjligheten att upplösa ett anställningsförhållande genom att vägra att rätta sig efter en dom varigenom en domstol ogiltigförklarat ett avskedande. S.S. har aldrig fått någon ytterligare förklaring till vad de belopp som utbetalats till honom har avsett. Han har dock fått besked av samfälligheten att han inte längre var välkommen på arbetsplatsen.

Samfällighetens agerande måste betraktas som ett nytt avskedande av S.S., som saknar stöd i lag eller avtal. I vart fall har samfälligheten inte kunnat använda sig av 39 § anställningsskyddslagen för att avsluta S.S:s fullmaktsanställning, varför hans anställning består.

39 § anställningsskyddslagen är inte tillämplig på anställningen

När S.S. anställdes, år 1988, tillsattes prästtjänster fortfarande normalt med fullmakt. Det förhållandet kom att ändras år 1989 genom att en ny prästanställningslag antogs, där huvudregeln blev att präster skulle vara tillsvidareanställda. Endast biskopar anställdes även fortsättningsvis med fullmakt.

I S.S:s fullmakt anges att för anställningen gäller bl.a. vissa bestämmelser i lagen (1976:600) om offentlig anställning (1976 års LOA). I 7 kap. 1 § den lagen framgick att man inte kunde skilja en arbetstagare från anställningen på annat sätt än med stöd av en föreskrift i lagen. Denna reglering fördes senare över till 35 kap. kyrkolagen (1992:300). Enligt kyrkolagen fick en präst skiljas från sin tjänst enbart med stöd av någon föreskrift i 35 kap. kyrkolagen. Det gick alltså inte att avsluta en prästs fullmaktsanställning med stöd av anställningsskyddslagen och därmed inte heller med stöd av den lagens 39 §.

År 2000 skiljdes kyrkan från staten och alla anställningar inom kyrkan blev föremål för övergång av verksamhet. Detta innebar dock inte att rättsverkingarna av en fullmaktsanställning ändrades. Inför förändringen antogs en särskild lag, lagen (1999:289) om Svenska kyrkans personal vid relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan den 1 januari 2000 (lagen om kyrkans personal vid relationsändringen). Av lagen framgår att de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gällde vid tidpunkten för relationsändringen övergick till Svenska kyrkans motsvarande församlingar, samfälligheter eller stift vid relationsändringen, om inte arbetstagaren valde att frånträda anställningen.

I förarbetena till lagen om kyrkans personal vid relationsändringen (prop. 1998/99:38, s. 190) anges att eftersom det särskilda skydd som anställningsformen fullmakt innebär utgör en del av prästens anställningsavtal, inbegrips även detta skydd i det som föreslås gå över vid relationsändringen och vidare att detta innebär att alla präster fortsätter sin verksamhet inom Svenska kyrkan med oförändrade villkor.

Även i övergångsbestämmelserna till det kollektivavtal som träffades mellan parterna med anledning av relationsändringen reglerades att fullmaktens rättsverkan skulle bestå. Där anges bl.a. följande.

Arbetstagare som 1999-12-31 har fullmakt behåller rättsverkan av den så länge nuvarande anställning består. Kyrkoherde och komminister behåller fullmaktens rättsverkan vid förflyttning i samband med indelningsändring (prop. 1998/99:38).

Slutsatsen av det anförda är att det innan Svenska kyrkan skiljdes från staten inte var möjligt att avsluta en prästs fullmaktsanställning genom att använda sig av 39 § anställningsskyddslagen, då den regleringen inte var tillämplig på en sådan fullmaktsanställning. Detta anställningsskydd förändrades inte vid övergången år 2000. Samfälligheten kunde alltså inte använda sig av 39 §

anställningsskyddslagen och avsluta anställningsförhållandet genom att ”köpa ut” S.S.

Närmare om kollektivavtalsregleringen

Kollektivavtalsparterna var medvetna om att kollektivavtalsregleringen i den ovan angivna övergångsbestämmelsen egentligen inte behövdes eftersom frågan om fullmaktens rättsverkningar efter skiljandet av Svenska kyrkan från staten redan var reglerad i lag.

Det var Kyrkans Akademikerförbund – som hade flera hundra medlemmar med fullmaktsanställningar – som tog initiativet till kollektivavtalsregleringen. Det ansågs vara viktigt att få det särskilda skydd som en fullmaktsanställning innebär inskrivet i kollektivavtalet, särskilt mot bakgrund av de då i stor omfattning förekommande indelningsändringarna och omorganisationerna inom Svenska kyrkan. I förarbetena till lagen om kyrkans personal vid relationsändringen angavs att det var möjligt att förflytta en fullmaktsanställd präst och därefter säga upp vederbörande. Kyrkans Akademikerförbund ansåg att detta uttalande var felaktigt och att någon sådan möjlighet inte förelåg. Det var därför, för Kyrkans Akademikerförbund, särskilt viktigt att i kollektivavtalet slå fast de fullmaktsanställda prästernas anställningstrygghet vid förflyttning. Den sistnämnda frågan kommer till uttryck i övergångsbestämmelsens andra mening. Ett annat syfte var att för tydlighetens skull få regleringen samlad på ett ställe. Detta var viktigt bl.a. därför att många mindre arbetsgivare skulle träda in i nya roller. Arbetsgivarparterna ifrågasatte vid förhandlingarna behovet av övergångsbestämmelserna. Innehållet i regleringen diskuterades dock inte i sak. Under förhandlingarna berördes över huvud taget inte anställningsskyddslagen eller dess 39 §. Arbetsgivarsidan accepterade att föra in övergångsbestämmelserna i kollektivavtalet och formulerade själv texten.

I samband med relationsändringen trädde förbundet in som ny part på kyrkans område. Tidigare hade Fackförbundet ST organiserat tjänstemännen inom kyrkan. Förbundet och Kyrkans Akademikerförbund förde förhandlingar om kollektivavtalet var för sig. Förbundet fick förslaget till övergångsbestämmelser presenterat för sig vid förhandlingarna.

Ogiltigförklaring, skadestånd och rätt till lön m.m.

Samfällighetens agerande får i första hand anses innebära att samfälligheten avslutat S.S:s anställning. Avslutandet innebär att S.S. har avskedats på nytt utan laga skäl, varför avskedandet ska ogiltigförklaras. Samfälligheten har genom det olagliga avskedandet ådragit sig skyldighet att, enligt 38 § anställningsskyddslagen, betala allmänt skadestånd till S.S. för brott mot 18 § anställningsskyddslagen.

Om Arbetsdomstolen finner att 39 § anställningsskyddslagen inte varit tillämplig men att arbetsgivarens agerande inte inneburit ett nytt avskedande ska anställningen förklaras bestå i enlighet med den fullmakt som reglerar S.S:s anställning. Även i den situationen är samfälligheten skyldig att betala

allmänt skadestånd till S.S., dock inte på grund av brott mot anställningsskyddslagen utan på grund av brott mot det kollektivavtal som parterna ingått och som reglerar fullmaktens rättsverkningar.

Om förbundet vinner framgång med yrkandet om att avskedandet ska ogiltigförklaras alternativt att anställningen ska förklaras bestå har S.S. haft rätt till lön med 31 900 kr per månad från det felaktiga ”utköpet” den 18 mars 2009. I första hand bör därför samfälligheten förpliktas att från den dagen betala 31 900 kr per månad till S.S., antingen som skadestånd motsvarande mistad lön eller som lön. Alternativt bör det fastställas att S.S. har rätt till lönen i fråga.

Om fullgörelseyrkandet inte kan bifalls bör fastställelseyrkandet tillåtas. Det är viktigt att det av domslutet framgår att S.S. har rätt till lön från dagen för ”utköpet”. Det påstås inte att S.S. hittills lidit någon ekonomisk förlust. Utbetalningen av engångsbeloppet har dock fått skattemässiga konsekvenser då det beskattats på så sätt att beloppet har fördelats på de tio åren närmast före utbetalningen. Beloppet har alltså lagts ovanpå redan intjänad lön. Vidare skiljer sig lön och det aktuella engångsbeloppet åt på så sätt att lön är tjänstepensionsgrundande vilket engångsbeloppet inte är.

Genkäromålet

Arbetsgivarparterna har genstämningsvis framställt krav på återbetalning av beloppet 1 020 800 kr, dvs. det belopp som samfälligheten betalat till S.S. i syfte att med stöd av 39 § anställningsskyddslagen avsluta anställningen. Talan ska avvisas.

Talan är för tidigt väckt och därmed otillåten. Arbetsgivarparternas krav förutsätter att det finns en dom i huvudkäromålet som innebär att förbundet vinner framgång med sin förda talan.

Arbetsgivarparterna har därutöver inte, innan talan väcktes, framställt något krav på återbetalning av beloppet och frågan har inte varit föremål för förhandling mellan parterna. Arbetsgivarparterna har påstått att frågan förhandlats vid den centrala förhandlingen och att detta framgår av protokollet från den förhandlingen. Detta bestrids. Arbetsgivarparterna har inte uppfyllt sin förhandlingsskyldighet, varför arbetsgivarparternas talan ska avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

Med anledning av arbetsgivarparternas påstående om att förhandling i frågan ska ha skett anför följande. Det finns inte något i protokollet från den centrala tvisteförhandlingen som visar att arbetsgivarparterna framställt kravet på återbetalning under förhandlingarna eller att det annars varit föremål för förhandling mellan parterna. Den skrivning i protokollet som arbetsgivarparterna åberopat är enbart ett uttryck för arbetsgivarparternas ensidiga uppfattning. Det är riktigt att det även fördes förlikningsförhandlingar och att det utväxlades bud vari de 32 månadslönerna ingick som en del i en uppgörelse. Någon uppgörelse kom dock inte till stånd. Tvisteförhandlingarna i sig handlade endast om avslutandet av anställningen och något krav på

återbetalning framställdes inte. Frågan om återbetalning av beloppet berördes över huvud taget inte vid den lokala förhandlingen.

Om Arbetsdomstolen skulle uppta arbetsgivarparternas talan till prövning och bifaller förbundets talan på så sätt att Arbetsdomstolen antingen ogiltigförklarar avskedandet eller förklarar att anställningen består samt därutöver bifaller något av yrkandena om lön alternativt ekonomiskt skadestånd till S.S. medger förbundet och S.S. att det föreligger en skyldighet för S.S. att betala tillbaka det yrkade beloppet till samfälligheten. Någon ränta ska dock inte utgå på beloppet, i vart fall inte för tid innan dom i detta mål meddelats. Eventuell återbetalningsskyldighet grundar sig nämligen på att Arbetsdomstolen genom dom i detta mål kommer fram till att utbetalningen var felaktig. I sista hand görs det gällande att ränta ska utgå tidigast från dagen för delgivningen av genkäröålet, vilket är den tidpunkt då S.S. första gången fick del av något krav om återbetalning.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

39 § anställningsskyddslagen är inte tillämplig på S.S:s fullmaktsanställning.

I första hand görs det gällande att samfälligheten, genom att med åberopande av 39 § anställningsskyddslagen köpa ut S.S., felaktigt avslutat anställningsförhållandet. Avslutandet är att uppfatta som ett nytt avskedande, vilket skett i strid med 18 § anställningsskyddslagen. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras enligt 35 § anställningsskyddslagen och samfälligheten är skyldig att, enligt 38 § samma lag, betala allmänt skadestånd och ekonomiskt skadestånd alternativt lön till S.S.

I andra hand – för det fall samfällighetens agerande inte skulle anses utgöra ett nytt avskedande – görs det gällande att S.S:s anställning ska förklaras bestå enligt fullmakten. Samfälligheten har i den situationen brutit mot kollektivavtalet som reglerar övergången av S.S:s fullmaktsanställning år 2000 och har ådragit sig skyldighet att till honom betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott samt skyldighet att utge ekonomiskt skadestånd för brott mot kollektivavtalet alternativt betala lön till honom enligt hans anställningsavtal och kollektivavtalet.

Arbetsgivarparternas talan om återbetalning till samfälligheten ska avvisas antingen på den grunden att talan är för tidigt väckt och därmed otillåten eller på den grunden att frågan inte har tvisteförhandlats.

Om förbundets talan om fastställelse av anställningens bestånd och om skadestånd för mistad lön alternativt lön bifalles och Arbetsdomstolen upptar genkäröålet till prövning medges att det föreligger återbetalningsskyldighet av det felaktigt utbetalda beloppet om 32 månadslöner. Någon ränta ska dock inte utgå eftersom någon återbetalningsskyldighet inte uppkommer förrän genom en dom i målet som innebär att utbetalningen skedde felaktigt och i vart fall ska ränta inte utgå förrän från dagen för dom i målet och tidigast från dagen för delgivning av stämning av genkäröålet.

Arbetsgivarparterna

Anställningsförhållandet har upplösts

Sedan samfälligheten avskedat S.S. från hans anställning som kyrkoherde ogiltigförklarades avskedandet genom Arbetsdomstolens dom den 11 mars 2009. Samfälligheten har därefter den 18 mars 2009 upplöst S.S:s anställning med stöd av 39 § anställningsskyddslagen, genom att i enlighet med den regleringen betala honom 32 månadslöner.

Samfälligheten har inte avskedat S.S. på nytt. 39 § anställningsskyddslagen har varit tillämplig trots att S.S. när han anställdes, utnämndes med fullmakt. Det finns varken i 39 § anställningsskyddslagen eller i anställningsskyddslagen i övrigt någon begränsning av tillämpligheten av bestämmelsen i fråga. Något nytt anställningsavtal har inte heller ingåtts mellan S.S. och samfälligheten efter Arbetsdomstolens dom den 11 mars 2009. Något brott mot anställningsskyddslagen har således inte begåtts.

Även om 39 § anställningsskyddslagen inte skulle vara tillämplig har S.S. accepterat att samfälligheten upplöst anställningsförhållandet genom att ta emot och inte återbetala engångsbeloppet motsvarande 32 månadslöner.

Det saknas rättslig grund för förbundets yrkande om att Arbetsdomstolen ska förklara att anställningen består. Ett brott mot kollektivavtalet kan inte leda till en sådan rättsföljd utan endast till en eventuell skadeståndsskyldighet.

Arbetsgivarparterna gör inte längre gällande att förbundets åberopande av att samfällighetens agerande skulle utgöra kollektivavtalsbrott framställts för sent och gör inte heller någon invändning av innebörd att S.S. inte ställt sig till förfogande för arbete efter den 18 mars 2009.

Ingen ekonomisk skada

Även om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att samfälligheten inte haft rätt att upplösa anställningsförhållandet har samfälligheten inte ådragit sig någon skyldighet att betala ekonomiskt skadestånd till S.S. eftersom han inte lidit någon ekonomisk skada då han mottagit beloppet 1 020 800 kr. Beloppet motsvarar löneutbetalningar till S.S. fram till den 18 november 2011. På beloppet har samfälligheten erlagt lagstadgade sociala avgifter.

Den rättsliga regleringen

Tiden närmast före relationsändringen gällde, vid sidan om anställningsskyddslagen, kyrkolagen. I kyrkolagen undantogs vissa delar av anställningsskyddslagen. Varken kyrkolagen eller dess förarbeten anger dock att regleringen i 39 § anställningsskyddslagen var undantagen. Före relationsändringen hade alltså Svenska kyrkan sin egen reglering om fullmaktsanställningar som avvek från vad som i övrigt gällde inom statens område. Svenska kyrkans reglering var uttömmande. Detta framgår bl.a. av prop. 1993/94:65, s. 51.

Den 1 januari 2000 skedde relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan. Något egentligt byte av arbetsgivare skedde dock inte därigenom. Före år 2000 gällde för lokalanställda präster att deras arbetsgivare var församlingen eller samfälligheten och detsamma gäller därefter. I samband med relationsändringen förändrades dock kollektivavtalsregleringen. Tidigare hade prästernas anställningar varit statligt reglerade och omfattats av statliga kollektivavtal. Vid relationsändringen gick de över till att omfattas av den kollektivavtalsreglering som gällde alla andra anställda inom Svenska kyrkan. Stiftens arbetsgivarfunktioner togs i samband därmed också bort.

Från och med år 2000 upphävdes kyrkolagen. Därefter regleras fullmaktsanställda prästers anställningsförhållanden enbart av anställningsskyddslagen och den aktuella kollektivavtalsregleringen.

I vart fall kollektivavtalsregleringen innebär att 39 § anställningsskyddslagen kan användas för att upplösa anställningsavtalet beträffande en fullmaktsanställd präst. Kollektivavtalet avsåg att föra över endast fullmaktens skydd mot uppsägning, vid t.ex. arbetsbrist.

Det sagda innebär att, om 39 § anställningsskyddslagen inte var tillämplig för att avsluta en fullmaktsanställd prästs anställning vid tidpunkten för S.S:s anställning år 1988 så blev det möjligt år 1993 när kyrkolagen trädde i kraft. I vart fall blev det möjligt från och med den 1 januari 2000, då fullmaktsanställda prästers anställningar kom att regleras av endast kollektivavtal och anställningsskyddslagen.

Närmare om kollektivavtalsregleringen

Förhandlingarna som ledde fram till den aktuella kollektivavtalsregleringen fördes efter det att relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan skett. Den 9 juni 2000 enades parterna om kollektivavtalsregleringen, som dock fick giltighet från och med den 1 januari 2000.

I förarbetena till lagen om kyrkans personal vid relationsändringen (prop. 1998/99:38) återfinns en utförlig beskrivning av rättsverkan av en fullmaktsanställning. Där anges bl.a. att det enda skydd en fullmaktsanställd präst hade var att prästen inte kunde sägas upp, t.ex. vid arbetsbrist. Propositionen saknar skrivningar om 39 § anställningsskyddslagen och innehåller således inte något uttalande av innebörd att 39 § anställningsskyddslagen inte skulle vara tillämplig på fullmaktsanställningar. Förarbetena utgjorde underlag för den aktuella kollektivavtalsregleringen.

Övergångsbestämmelsens första mening anger att arbetstagare som den 31 december 1999 har fullmakt behåller rättsverkan av fullmakten så länge nuvarande anställning består. Detta innebär alltså att en präst med fullmakt inte heller efter relationsändringen kan sägas upp på grund av t.ex. arbetsbrist.

Övergångsbestämmelsens andra mening anger att en kyrkoherde och en komminister behåller fullmaktens rättsverkan vid förflyttning i samband med

indelningsförändring. Detta innebär att fullmaktsanställda präster som förflyttas i samband med en indelningsförändring ska behålla skyddet mot uppsägning på grund av t.ex. arbetsbrist i den nya anställningen. Syftet med den andra meningen var att klargöra att en präst med fullmakt behåller detta skydd vid organisatoriska förändringar hos den egna arbetsgivaren och vid byte av arbetsgivare. Före relationsändringen kunde stiftsstyrelsen besluta om förflyttning av präst till en annan arbetsgivare och prästen förlorade vid förflyttningen sin fullmakt. Prästen behöll dock sin fullmakt om förflyttning skedde till en förordnandetjänst i samband med en indelningsförändring. I samband med relationsändringen upphörde stiftsstyrelsens del i arbetsgivarfunktionen och det förekom inte längre några förordnandetjänster.

39 § anställningsskyddslagen berördes inte uttryckligen vid förhandlingarna i samband med att övergångsbestämmelsen tillkom. Kollektivavtalsregleringen innebär inte att grunderna för när uppsägning av personliga skäl eller avskedande kan ske är annorlunda än vad som gäller enligt anställningsskyddslagen.

Återbetalningsskyldighet

Samfälligheten har den 18 mars 2009 betalat 32 månadslöner, 1 020 800 kr, till S.S. för att enligt 39 § anställningsskyddslagen upplösa anställningsförhållandet. Om beloppets storlek råder inte tvist. Förbundet och S.S. har medgett att S.S. inte ska dubbelkompenseras. S.S. ska därför förpliktas att betala beloppet till samfälligheten för det fall förbundet vinner bifall till något av fastställelseyrkandena om anställningens bestånd och något av yrkandena som avser lön eller ersättning för mistad lön.

På beloppet ska utgå ränta enligt reglerna för avkastningsränta från den 18 mars 2009 eftersom samfälligheten allt sedan utbetalningen gått miste om avkastning på beloppet.

Kravet på återbetalning framställdes av arbetsgivarparterna vid den centrala tvisteförhandlingen och var då också föremål för förhandling mellan parterna. Detta framgår av protokollet från den centrala förhandlingen, där det bl.a. antecknats att S.S. mottagit skadeståndet och i samband med förlikningsförhandlingar vägrat att återbetala skadeståndet till arbetsgivaren. Någon ytterligare förhandling har inte krävts eftersom frågorna om tillämpligheten av 39 § anställningsskyddslagen och eventuell återbetalning hör ihop och frågan om återbetalning i sig inte är tvistig för det fall förbundet vinner framgång med sin talan.

Sammanfattning av de rättsliga grunderna

39 § anställningsskyddslagen är tillämplig på en fullmaktsanställd prästs anställning. Samfälligheten har med tillämpning av den regleringen upplöst anställningsförhållandet. Även om 39 § anställningsskyddslagen inte skulle vara tillämplig har S.S. genom att ta emot och inte betala tillbaka engångsbeloppet accepterat att anställningsförhållandet upplösts. Samfälligheten har således inte avskedat S.S. på nytt och hans anställningsförhållande består inte. Någon skyldighet för samfälligheten att utge något allmänt eller ekonomiskt skadestånd enligt anställningsskyddslagen eller kollektivavtalet föreligger därmed inte. S.S. har inte lidit någon ekonomisk skada, varför något ekonomiskt skadestånd i vart fall inte ska utgå.

Om förbundet skulle vinna bifall till sin talan om ogiltigförklaring alternativt att anställningen ska bestå samt något av yrkandena som avser lön är S.S. skyldig att till samfälligheten betala tillbaka det utbetalda engångsbeloppet avseende 32 månadslöner. Avkastningsränta ska utgå enligt antingen 5 eller 6 § räntelagen från dagen för utbetalningen. Talan ska inte avvisas. Talan är inte otillåten och kravet har framställts och förhandlats mellan parterna innan talan väcktes i Arbetsdomstolen och ytterligare förhandlingar har inte krävts.

Domskäl

Tvisten

S.S. utnämndes år 1988 till kyrkoherde i det pastorat som sedermera kom att utgöra den nuvarande samfälligheten. Han anställdes med fullmakt. Den 20 september 2007 avskedades han från sin anställning som kyrkoherde hos samfälligheten. Den 11 mars 2009 förklarade Arbetsdomstolen avskedandet ogiltigt (AD 2009 nr 21). Den 18 mars 2009 betalade samfälligheten ut ett belopp motsvarande 32 månadslöner till S.S. i avsikt att med stöd av 39 § anställningsskyddslagen upplösa anställningsförhållandet.

Den huvudsakliga tvistefrågan, såvitt avser huvudkäromålet, gäller om samfälligheten har haft laga möjlighet att med stöd av 39 § anställningsskyddslagen upplösa anställningsförhållandet.

Såvitt avser arbetsgivarparternas villkorade genkärsmål, om att S.S. ska återbetala den ersättning om 32 månadslöner som han erhållit, är det tvistigt om talan ska avvisas eller inte och därutöver om någon ränta ska utgå.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på arbetstagarparternas begäran förhör under sanningsförsäkran hållits med S.S. och vittnesförhör hållits med ombudsmännen J.W. och K.B. samt med förbundsordföranden i Kyrkans Akademikerförbund, B.H. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med f.d. förbundsjuristen K.L. Förbundet har åberopat ett rättsutlåtande av professor J.M., avseende frågan om tillämpligheten av 39 § anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen tar först ställning till yrkandet om avvisning av genkärö-målet. Därefter behandlar domstolen frågan om samfälligheten med stöd av 39 § anställningsskyddslagen kunnat upplösa S.S:s anställning.

Ska genkärö-målet avvisas?

Förbundet och S.S. har gjort gällande att arbetsgivarparternas genstämningssvis framställda och villkorade talan om återbetalning till samfälligheten ska avvisas antingen på den grunden att talan är för tidigt väckt och därmed otillåten eller på den grunden att frågan inte har tvisteför-handlats.

Arbetsdomstolen behandlar först frågan om det krav som arbetsgivarparterna genstämningssvis framfört varit föremål för förhandling mellan kollektiv-avtalsparterna.

Förbundets och S.S:s inställning är alltså att förhandlingskravet inte är uppfyllt. De har gjort gällande att frågan om återbetalning över huvud taget inte varit föremål för någon tvisteförhandling, vare sig lokalt eller centralt.

Arbetsgivarparterna har invänt att kravet framställts och förhandlats vid den centrala tvisteförhandlingen hösten 2009 samt att detta framgår av protokollet från förhandlingen. Arbetsgivarparterna har hänvisat till ett stycke i protokollet där följande står antecknat. ”S.S. har mottagit skadeståndet och vägrar i samband med förlikningsförhandlingar att återbetala skadeståndet till arbetsgivaren. Genom detta handlande visar S.S. att han accepterar att 39 § LAS kan användas av arbetsgivaren för att avsluta anställningsförhållandet med honom.”

Förbundet och S.S. har framhållit att skrivningen utgör en beskrivning av arbetsgivarparternas ensidiga uppfattning vid förhandlingen. De har anfört att det är riktigt att det fördes förlikningsförhandlingar och att de 32 månadslönerna berördes i dessa förhandlingar men att någon uppgörelse inte kom till stånd.

Förbundets regionala ombudsman J.W. har vid förhör uppgett att arbetsgivarparterna vid tvisteförhandlingarna inte framställde något krav på återbetalning av engångsbeloppet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling ägt rum rörande tvistefrågan.

Av utredningen har framkommit att den skrivning i förhandlingsprotokollet som arbetsgivarparterna åberopat får anses ge uttryck för arbetsgivarssidans uppfattning i angiven fråga vid förhandlingen. Arbetsdomstolen finner inte att det av ordalydelsen går att dra slutsatsen att ens arbetsgivarvidan ansåg att man vid förhandlingarna framställde något krav mot S.S. om att han skulle

återbetala de 32 månadslönerna eller att detta krav varit föremål för förhandling mellan parterna. Att frågan om återbetalning av engångsbeloppet varit föremål för diskussioner som förts förlikningsvis i tvisten innebär inte att förhandlingskravet kan anses vara uppfyllt. Arbetsgivarparterna har inte åberopat någon annan bevisning till stöd för påståendet att förhandling har skett.

Arbetsgivarparterna har därutöver framfört ståndpunkten att någon ytterligare förhandling inte har krävts eftersom frågorna om tillämpligheten av 39 § anställningsskyddslagen och eventuell återbetalning är sammankopplade och frågan om återbetalning i sig inte är tvistig för det fall förbundet vinner framgång med sin talan. Arbetsdomstolen kan dela ståndpunkten att frågorna hör ihop men kan konstatera att det föreligger tvistiga frågor avseende återbetalningen, för det fall förbundet vinner framgång med sin talan, såvitt avser hur beloppet ska återbetalas med beaktande av bl.a. skatteeffekter och ränta och om avräkning ska ske, frågor som parterna bör få möjlighet att lösa genom förhandlingar för det fall förbundets talan vinner bifall.

Arbetsdomstolen finner att det förelegat ett krav på förhandling och att arbetsgivarparterna inte visat att kravet om återbetalning varit föremål för förhandling innan talan väcktes i Arbetsdomstolen. Förhandlingsskyldigheten enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen är därmed inte uppfylld. Arbetsgivarparternas genkärsmål ska således avvisas.

Arbetsdomstolen övergår härfter till frågan om tillämpligheten av 39 § anställningsskyddslagen.

Något om den rättsliga regleringen m.m.

Anställningsskyddslagen

Redan i 1974 års anställningsskyddslag återfinns regleringen i 39 § om att ett anställningsförhållande anses upplöst om arbetsgivaren åsidosätter en domstols förklaring om ogiltighet av en uppsägning eller ett avskedande. Av 2 § första stycket anställningsskyddslagen följer emellertid att om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från anställningsskyddslagen, så gäller de föreskrifterna.

1976 års LOA

Vid tidpunkten för S.S:s utnämning till kyrkoherde år 1988 gällde fortfarande att prästtjänster normalt tillsattes genom fullmakt. Då gällde kungörelsen (1965:729) med vissa bestämmelser om anställning som präst, som senare betecknades förordning och kallades prästansättningsförordningen. Enligt 2 § prästansättningsförordningen var delar av 1976 års LOA tillämplig på anställning som präst, bl.a. 7 kap. 1 §. 7 kap. 1976 års LOA reglerade en anställnings upphörande på annat sätt än genom avskedande.

Enligt 7 kap. 1 § 1976 års LOA fick en arbetstagare skiljas från anställningen endast med stöd av föreskrift i den lagen. I 7 kap. 2 § föreskrevs att en tillsvidareanställd arbetstagare kunde sägas upp enligt anställningsskyddslagen. En arbetstagare som var anställd med fullmakt kunde däremot entledigas endast under särskilda förutsättningar angivna i 7 kap. Regler om avskedande fanns i 11 kap.

Kyrkolagen

Den 1 juli 1989 trädde prästanställningslagen (1988:184) i kraft, enligt vilken präster inte längre skulle tillsättas med fullmakt. Enligt 22 § prästanställningslagen tillsattes endast biskop eller biträdande biskop med fullmakt medan övriga prästtjänster samt vikariat tillsattes med förordnande.

När kyrkolagen (1992:300) infördes år 1993 upphävdes prästanställningslagen och prästanställningsförordningen. Införandet av kyrkolagen innebar bl.a. att de grundläggande bestämmelserna om prästtjänster samlades i en och samma lag.

En reglering, liknande den i 7 kap. 1 § 1976 års LOA, infördes i kyrkolagen. I 35 kap. 1 § kyrkolagen föreskrevs att en präst fick skiljas från sin prästtjänst endast med stöd av bestämmelserna i just 35 kap. kyrkolagen.

Lagen om offentlig anställning och lagen om fullmaktsanställning

Den 1 juli 1994 ersattes 1976 års LOA av lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA). Bestämmelserna i 7 kap. 1 § 1976 års LOA fördes inte över till den nya lagen. Anställningsskyddet för tillsvidareanställda kom därmed att i princip regleras genom anställningsskyddslagen. Regleringen av fullmaktsanställningar bröts ut till en särskild lag, lagen (1994:261) om fullmaktsanställning. Enligt den kan, enligt förebild i 1976 års LOA, en fullmaktsanställd arbetstagare skiljas från anställningen bara med stöd av föreskrifter i den lagen (se 4 §).

Lagen om kyrkans personal vid relationsändringen

Sedan den 1 januari 2000 regleras Svenska kyrkans ordning och verksamhet dels i lagen (1998:1591) om Svenska kyrkan och lagen (1998:1539) om trossamfund, dels i kyrkoordningen, som är kyrkans interna regelverk. Kyrkolagen upphörde då att gälla. Samtidigt infördes lagen om kyrkans personal vid relationsändringen. I dess 1 § föreskrivs bl.a. följande.

De rättigheter och skyldigheter som Svenska kyrkans församlingar och kyrkliga samfälligheter har övergår enligt 3 § lagen (1998:1592) om införande av lagen (1998:1591) om Svenska kyrkan till motsvarande församlingar, kyrkliga samfälligheter eller stift inom Svenska kyrkan vid relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan den 1 januari 2000. Detsamma gäller också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för relationsändringen, om inte arbetstagaren väljer att frånträda anställningen.

I förarbetena (prop. 1998/99:38 s. 181) anfördes bl.a. följande.

En präst som var anställd med fullmakt var enligt äldre bestämmelser skyldig att låta sig förflyttas till annan prästerlig tjänst som tillsattes med samma anställningsform om det var påkallat av organisatoriska eller andra synnerliga skäl. Den 1 juli 1989 ändrades emellertid bestämmelserna om förflyttning. Om en fullmaktsanställd präst får en annan tjänst gäller numera att han eller hon i princip förlorar fullmakten (jfr 35 kap. 10 § kyrkolagen). Det enda skydd en fullmaktspräst har i dag är att inte kunna sägas upp, t.ex. vid arbetsbrist.

Vidare anfördes (a. prop. s. 191 f.) följande.

De ändrade relationerna mellan staten och Svenska kyrkan innebär bl.a. att den statliga regleringen av prästtjänsterna upphör. Efter relationsändringen kommer den verksamhet som prästerna utövar att som huvudregel utövas inom någon av Svenska kyrkans församlingar eller kyrkliga samfälligheter eller inom något av kyrkans stift. Den förändring av församlingarnas och de kyrkliga samfälligheternas rättsliga ställning som sker vid relationsändringen innebär att det för prästernas del sker en verksamhetsövergång i den mening som avses i anställningsskyddslagstiftningen.

De rättigheter och skyldigheter som prästerna har på grund av sina anställningsavtal och övriga anställningsförhållanden vid tidpunkten för relationsändringen bör då gå över till den församling, den kyrkliga samfällighet eller det stift inom Svenska kyrkan där verksamheten i fortsättningen skall bedrivas. Hur arbetsgivarfunktionerna för prästerna skall utövas efter relationsändringen är Svenska kyrkans sak att besluta om.

Eftersom det särskilda skydd som anställningsformen fullmakt innebär utgör en del av prästens anställningsavtal, inbegrips även detta skydd i det som föreslås gå över vid relationsändringen. Detta innebär att alla präster fortsätter sin verksamhet inom Svenska kyrkan med oförändrade villkor. Att avveckla fullmakterna på det sätt som Kammarkollegiet föreslagit skulle innebära en oacceptabel försämring för de präster som innehar sina tjänster med fullmakt.

Kollektivavtalsreglering

I kyrkans avtal 01 infördes mot bakgrund av relationsändringen följande övergångsbestämmelse.

Arbetstagare som 1999-12-31 har fullmakt behåller rättsverkan av den så länge nuvarande anställning består. Kyrkoherde och komminister behåller fullmaktens rättsverkan vid förflyttning i samband med indelningsändring (prop. 1998/99:38).

Frågan om en fullmaktsanställd kyrkoherde, efter en indelningsändring, på sin fullmakt kunde grunda en rätt till de arbetsuppgifter som en kyrkoherde enligt kyrkoordningen har att utföra har behandlats i AD 2003 nr 82. Kyrko-

herden i fråga hade, efter att en annan präst utsetts till kyrkoherde i ett nybildat pastorat efter en sammanslagning, fått behålla sina anställningsförmåner såsom lön, semester, arbetstid, pension, bilersättning samt traktamente men inte de ovan angivna arbetsuppgifterna. Arbetsdomstolen fann att den ovan citerade övergångsbestämmelsen inte hade den innebörden att fullmakten gav kyrkoherden rätt till arbetsuppgifterna i fråga.

Var 39 § anställningsskyddslagen tillämplig på fullmaktsanställda prästers anställningsförhållanden före relationsändringen?

Innebörden av en dom varigenom ett avskedande har ogiltigförklarats är att anställningen alltså består och att arbetsgivaren ska återta arbetstagaren på samma villkor som tidigare. För det fall anställningen omfattas av anställningsskyddslagen och dess 39 § följer av den paragrafen att anställningsförhållandet ska anses upplöst om arbetsgivaren inte rättar sig efter domstolens förklaring om ogiltighet. Av regleringen följer vidare att arbetsgivaren för sin vägran att återta arbetstagaren är skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Skadeståndet ska till beloppet motsvara ett antal månadslöner beroende på arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren.

Följande är ostridigt. S.S. anställdes med fullmakt år 1988. Han avskedades i september 2007 varefter Arbetsdomstolen genom dom den 11 mars 2009 ogiltigförklarade avskedandet. Samfälligheten har därefter genom att betala 32 månadslöner önskat upplösa anställningsförhållandet på sätt som följer av 39 § anställningsskyddslagen. Den huvudsakliga tvistefrågan är, som redan nämnts, om S.S:s anställning kunde avslutas i mars 2009 med tillämpning av 39 § anställningsskyddslagen.

Svenska kyrkan skiljdes från staten år 2000 och det registrerade trossamfundet Svenska kyrkan skapades. Som redogjorts för ovan innebär regleringen i lagen om kyrkans personal vid relationsändringen att de rättigheter och skyldigheter som en präst på grund av sitt anställningsavtal och övriga anställningsförhållanden hade vid tidpunkten för relationsändringen gick över till trossamfundet Svenska kyrkan och dess motsvarande församlingar, samfälligheter och stift. Arbetsdomstolen behandlar mot den bakgrunden först frågan om vilket skydd en fullmaktsanställd präst hade i aktuellt hänseende vid tidpunkten för relationsändringen.

Förbundets ståndpunkt är att det inte var möjligt att enligt den före relationsändringen gällande regleringen avsluta en prästs fullmaktsanställning med stöd av 39 § anställningsskyddslagen medan arbetsgivarparterna menar att det var möjligt.

1976 års LOA

När S.S. utnämndes och förordnades med fullmakt som kyrkoherde år 1988 gällde, genom en hänvisning i 2 § prästanställningsförordningen, bl.a. 7 kap. 1 § 1976 års LOA. Som redan redovisats angavs där att en arbetstagare fick skiljas från tjänsten endast med stöd av föreskrift i 1976 års LOA. I departementspromemorian Ds B 1978:3 om Myndigheternas

skadeståndsansvar i vissa personalärenden, m.m. (promemorian finns intagen i prop. 1978/79:84) uttalas följande om innebörden av den regleringen i relation till 39 § anställningsskyddslagen.

Det är i flertalet fall givetvis förmånligare för en arbetstagare att få behålla en anställning än att tvingas sluta, även om för sådant fall skadestånd utgår i samband därmed. I LOA saknas också motsvarighet eller hänvisning till 39 § LAS. Och som framgår av 7 kap. 1 § LOA får en arbetstagare inte tvångsentledigas i något fall annat än med stöd av uttrycklig föreskrift i LOA.

Regeln i 39 § LAS om upplösning av anställningsförhållandet kan därför inte anses tillämplig på det statligt reglerade området (jfr även prop. 1974:88 s. 233). Därav följer att inte heller den därmed sammanhängande skadeståndsregeln i samma paragraf kan vara tillämplig.

Ståndpunkten att 39 § anställningsskyddslagen inte var tillämplig på anställningar som reglerades av 1976 års LOA bekräftades i förarbetena inför införandet av LOA år 1994. När LOA infördes så överfördes inte den reglering som fanns i 7 kap. 1 § 1976 års LOA. Däremot infördes en motsvarande reglering i lagen om fullmaktsanställning. I förarbetena (prop. 1993/94:65 s. 102) anges bl.a. följande.

I det föregående avsnittet (9.1) har jag föreslagit att nyssnämnda 7 kap. 1 § LOA inte skall föras över till den nya lagen. Därav följer att 39 § LAS blir tillämplig även på statens område vid uppsägningar och avskedanden av tillsvidareanställda arbetstagare, om inte något annat föreskrivs. Av det nu sagda följer att lagrummet inte kan anses gälla för arbetstagare som är tillsatta med fullmakt.

Regleringen i 1976 års LOA har således ansetts innebära att 39 § anställningsskyddslagen inte var tillämplig beträffande fullmaktsanställda vars anställningar reglerades av 1976 års LOA. Enligt Arbetsdomstolens mening får det anses följa av att en arbetstagare, som omfattades av den aktuella regleringen, fick skiljas från tjänsten endast med stöd av föreskrift i 1976 års LOA. Möjligheten att upplösa ett anställningsförhållande enligt 39 § anställningsskyddslagen var därmed inte tillämplig.

Vid tidpunkten för S.S:s utnämning som kyrkoherde kunde hans anställningsförhållande således inte ha upplösts genom en tillämpning av 39 § anställningsskyddslagen.

Kyrkolagen

Regleringen i 1976 års LOA ersattes, år 1993, av regleringen i kyrkolagen. Möjligheterna att avsluta en prästs anställning reglerades i lagens 35 kap. Arbetsgivarparterna har gjort gällande att, även om det vid tidpunkten för S.S:s utnämning inte var möjligt att med stöd av 39 § anställningsskyddslagen upplösa anställningsförhållandet, blev det möjligt genom ikraftträdandet av kyrkolagen. Förbundet menar att så inte var fallet. I denna del gör Arbetsdomstolen följande överväganden.

Arbetsgivarparterna har hänvisat till uttalanden i förarbetena till lagen om kyrkans personal vid relationsändringen, enligt vilka det enda skydd en fullmaktsanställd präst hade före relationsändringen var att inte kunna sägas upp, t.ex. vid arbetsbrist (se prop. 1989/99:38 s. 180). Arbetsgivarparterna synes mena att man av detta uttalande kan dra slutsatsen att präster med fullmakt alltså inte hade något skydd mot att anställningsförhållandet upplöstes med en tillämpning av 39 § anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen kan konstatera att bestämmelser liknande dem i 7 kap. 1976 års LOA infördes i kyrkolagens 35 kap., bl.a. den centrala bestämmelsen att en arbetstagare endast kan skiljas från sin tjänst med stöd av vad som föreskrivs i kapitlet. Därutöver infördes flera regler motsvarande de i 7 kap. 1976 års LOA. Motsvarande regler som fanns i 7 kap. 3 och 4 §§ 1976 års LOA om skyldighet för arbetstagare att avgå vid uppnådd pensionsålder och entledigande på grund av bl.a. nedsatt arbetsförmåga infördes i 35 kap. 5 och 6 §§ kyrkolagen. Vidare infördes i 35 kap. 7 § kyrkolagen en bestämmelse av samma innebörd som i 7 kap. 5 § 1976 års LOA, nämligen att en präst som är anställd med fullmakt får entledigas, om han inte kan fullgöra sin tjänst tillfredsställande och om högst fem år återstår tills han får avgå med ålderspension.

En skillnad mellan regleringen i 1976 års LOA och kyrkolagen ligger däri att 1976 års LOA i 7 kap. 2 § om uppsägning av arbetstagare som är förordnade tills vidare hänvisade till reglerna om uppsägning i anställningsskyddslagen medan 35 kap. 2 § kyrkolagen om uppsägning av präster som är förordnade tills vidare inte innehöll någon sådan hänvisning. I stället fanns direkt i 35 kap. 2 § kyrkolagen bestämmelser om omplaceringsskyldighet m.m. Alla frågor om hur en anställning kunde upphöra reglerade således direkt i kyrkolagen.

Frågan om 39 § anställningsskyddslagen skulle kunna tillämpas på fullmaktsanställda prästers anställningar berördes inte i förarbetena till kyrkolagen.

Arbetsdomstolen finner, trots vissa mindre skillnader i regleringarna, att regleringen i 35 kap. kyrkolagen får anses helt motsvara den i 1976 års LOA såvitt avser de frågor som här är av betydelse. Enligt 35 kap. 1 § kyrkolagen kunde en präst, som nämnts, skiljas från sin tjänst endast med stöd av vad som föreskrevs i kapitlet. Detta motsvarade regleringen i 1976 års LOA,

enligt vilken det är klarlagt att 39 § anställningsskyddslagen inte var tillämplig.

Enligt Arbetsdomstolens mening framstår det mot denna bakgrund som klart att 39 § anställningsskyddslagen inte heller kunde tillämpas för att upplösa en fullmaktsanställd prästs anställning när kyrkolagen var tillämplig på anställningen.

Har 39 § anställningsskyddslagen blivit tillämplig i samband med relationsändringen?

Arbetsdomstolen har således kommit fram till att det inte var möjligt att, enligt den reglering som gällde före relationsändringen, med tillämpning av 39 § anställningsskyddslagen upplösa en fullmaktsanställd prästs anställningsförhållande. Enligt arbetsgivarparterna har en sådan möjlighet uppkommit i vart fall från och med den 1 januari 2000. Enligt förbundet har någon sådan möjlighet inte uppkommit. I denna del gör Arbetsdomstolen följande överväganden.

Lagen om kyrkans personal vid relationsändringen

Av lagen om kyrkans personal vid relationsändringen följer att de rättigheter och skyldigheter som Svenska kyrkans församlingar och kyrkliga samfälligheter hade övergick till motsvarande församlingar, kyrkliga samfälligheter eller stift inom trossamfundet Svenska kyrkan vid relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan och att detsamma gäller de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gällde vid tidpunkten för relationsändringen, om inte arbetstagaren valde att frånträda anställningen. Det framgår av förarbetena att det särskilda skydd en fullmakt ger utgör en del av anställningsavtalet och att detta skydd övergår vid relationsändringen (prop. 1998/99:38 s. 191).

Eftersom det före relationsändringen inte var möjligt att tillämpa 39 § anställningsskyddslagen för att upplösa en fullmaktsanställd prästs anställningsförhållande har, enligt Arbetsdomstolens mening, detta skydd mot s.k. utköp som följde av den tidigare regleringen således bestått även efter relationsändringen, i enlighet med den ovan angivna regleringen i lagen om kyrkans personal vid relationsändringen om övergång av anställningsvillkoren. Uttalandet i förarbetena om att ”det enda skydd som en fullmaktspräst har i dag är att inte kunna sägas upp, t.ex. vid arbetsbrist” motsäger inte denna slutsats. Uttalandet återfinns i en bakgrundstext om fullmaktsinstitutet i samband med frågan om vad som gäller vid förflyttning av präster och frågan om en fullmaktsanställning kan upplösas efter en ogiltigförklaring av ett avskedande behandlas över huvud taget inte i propositionen.

Arbetsdomstolen finner således att regleringen i 1 § lagen om kyrkans personal vid relationsändringen innebär att en präst som anställts med fullmakt och som vid övergången år 2000 hade sin fullmaktsanställning kvar inte, så länge fullmakten gäller, kan skiljas från sin anställning genom att

anställningsförhållandet upplöses med tillämpning av 39 § anställningsskyddslagen.

Kollektivavtalsregleringen

Arbetsgivarparterna har då gjort gällande att kollektivavtalsregleringen i övergångsbestämmelserna, som numera återfinns i kyrkans avtal 08, innebär att 39 § anställningsskyddslagen är tillämplig för att upplösa anställningsförhållandet avseende en fullmaktsanställd präst. De har, som domstolen uppfattar deras ståndpunkt, gjort gällande att övergångsbestämmelsen innebär att det enda skydd som kollektivavtalsreglerats är skyddet mot att sägas upp, t.ex. på grund av arbetsbrist, och att detta innebär att även om lagen innefattar ett mer omfattande skydd avseende fullmaktsanställda så har detta skydd avtalats bort genom kollektivavtalets reglering. Förbundet har invänt häremot och gjort gällande att övergångsbestämmelserna, punkten 1, i nu aktuell fråga har samma innebörd som 1 § lagen om kyrkans personal vid relationsändringen.

Övergångsbestämmelserna, punkten 1, föreskriver följande.

Arbetsstagare som 1999-12-31 har fullmakt behåller rättsverkan av den så länge nuvarande anställning består. Kyrkoherde och komminister behåller fullmaktens rättsverkan vid förflyttning i samband med indelningsändring (prop. 1998/99:38).

När det gäller kollektivavtalets innebörd har vittnesförhör hållits med förbundets ombudsman K.B., förbundsordföranden i Kyrkans Akademikerförbund, B.H. samt med f.d. förbundsjuristen och f.d. avtalssekreteraren hos Svenska Kyrkans församlingsförbund K.L., vilka alla tre var med vid avtalsförhandlingarna angående bl.a. övergångsbestämmelserna.

B.H. har bl.a. uppgett följande. Förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal inför de ändrade relationerna mellan staten och Svenska kyrkan inleddes i september 1999. Kyrkans Akademikerförbund upplevde att det förelåg viss osäkerhet i frågan om vilken rättsverkan som följde av en prästs fullmaktsanställning, särskilt vid förflyttning. Kyrkans Akademikerförbund ställde därför krav på en särskild avtalsreglering för att slå vakt om dessa arbetstagares anställningstrygghet. Utgångspunkten för Kyrkans Akademikerförbund var att en präst anställd med fullmakt vid organisatoriska förändringar och omplaceringar i övrigt skulle behålla det anställningsskydd fullmakten innefattade. Det fördes inga diskussioner om att texten i första punkten, som formulerades av arbetsgivarsidan, innebar att det enda skydd som följde med vid övergången var att en fullmaktsanställd präst inte kunde sägas upp, t.ex. på grund av arbetsbrist. Det diskuterades inte några undantag från anställningsskyddslagen och nämndes inget om att inte alla fullmaktens rättverkningar skulle följa med. Den enda invändning som framfördes från arbetsgivarhåll var att det var onödigt att kollektivavtalsreglera vad som redan följde av lagen om kyrkans personal vid relationsändringen.

K.B. har lämnat uppgifter som överensstämmer med dem som lämnats av B.H.

K.L. har uppgett att den aktuella övergångsbestämmelsen inte medförde några egentliga sakdiskussioner. Arbetsgivarsidan utgick från vad som angavs i propositionen, nämligen att det handlade om att säkerställa det skydd mot uppsägning på grund av t.ex. arbetsbrist som följde av fullmakten.

Av vittnesförhören framgår inte att det förelegat någon gemensam partsavsikt om att kollektivavtalsregleringen i fråga skulle ha någon annan innebörd än den som lagen om kyrkans personal vid relationsändringen innebär, såvitt avser nu aktuell fråga. Av förhören framgår att frågan om tillämpligheten av 39 § anställningsskyddslagen över huvud taget inte omnämndes vid förhandlingarna och att det inte heller fördes några diskussioner om vad fullmaktens rättsverkan var, förutom såvitt avser vid förflyttning, eller om att regleringen var avsedd att innebära någon inskränkning av skyddet för fullmaktsanställda i relation till vad som följde enligt lagen.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan ordalydelsen i kollektivavtalsregleringen inte innebära något annat än att en arbetstagare med fullmakt ska ha det skydd som följde av fullmakten före relationsändringen även efter relationsändringen, dvs. på samma sätt som följer enligt lagen om kyrkans personal vid relationsändringen. Arbetsdomstolen har ovan funnit att fullmakten före relationsändringen hade åtminstone en ytterligare rättsverkan än att skydda den anställda från att sägas upp på grund av t.ex. arbetsbrist, nämligen att anställningen inte heller kunde upplösas med en tillämpning av 39 § anställningsskyddslagen. Kollektivavtalsregleringen i fråga innebär alltså att även detta skydd mot utköp som fullmakten innebar, består även efter relationsändringen så länge fullmaktsanställningen består. Därmed står det klart att kollektivavtalsregleringen inte var avsedd att inskränka detta skydd, så som arbetsgivarparterna hävdar. Det saknas då anledning att behandla frågan om det ens var möjligt att genom kollektivavtal göra en sådan inskränkning.

Slutsats

Sammanfattningsvis har Arbetsdomstolen funnit att lagregleringen vid tidpunkten för utnämningen av S.S. till kyrkoherde innebar att 39 § anställningsskyddslagen inte var tillämplig för att upplösa hans anställningsförhållande och att detta skydd även följde av kyrkolagen och följde med vid övergången av hans anställningsavtal till samfälligheten enligt såväl lagen om kyrkans personal vid relationsändringen som den aktuella kollektivavtalsregleringen. Samfälligheten kunde således, i mars 2009, inte upplösa S.S:s anställningsförhållande genom att tillämpa 39 § anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen kan inte dela arbetsgivarparternas ståndpunkt, att S.S. genom att ta emot och inte återbetala engångsbeloppet accepterat att samfälligheten upplöst anställningsförhållandet.

Innebörden av att 39 § anställningsskyddslagen inte har varit tillämplig

Det förhållandet att 39 § anställningsskyddslagen inte varit tillämplig på S.S:s anställningsförhållande hos samfälligheten innebär att den rättsverkan som anges i bestämmelsen, nämligen att anställningsförhållandet är upplöst, inte har inträtt. Innebörden av detta är att samfällighetens åtgärder, att inte rätta sig efter domen om ogiltigförklaring och att betala engångsbeloppet, har varit utan verkan för att upplösa anställningsförhållandet. S.S:s anställning hos samfälligheten skulle därmed bestå.

Frågan är om samfällighetens agerande även inneburit att S.S. får anses ha blivit avskedad.

Arbetsdomstolen har i avgörandet AD 2003 nr 82 uttalat sig om vilken innebörd en fullmaktsanställning har såvitt avser rätten till arbetsuppgifter.

Såvitt gäller statliga fullmaktsanställningar i allmänhet torde gälla att fullmakten inte innefattar en rätt till arbetsuppgifterna (SOU 1960:10 s. 10). Den slutsatsen har dragits att den med fullmaktstjänsten förenade ”oavsättligheten inte innebar en rätt till arbetsuppgifterna eller att tjänsten måste behålla sin funktion, och att den gav tjänstemannen en rätt till avlöningen snarare än till tjänsten” (Anna Ekström, Skiljande från statlig tjänst, Juristförlaget, 1989, s. 13). Fullmakten garanterar, om en tjänst dras in, inte fullmaktshavaren någon rätt att fortfarande ingå i personalorganisationen och att utöva sådana funktioner som kännetecknat den indragna tjänsten. Det har också uttryckts så att ”Slutligt visar sig alltså anställningsskyddet bestå av en lönegaranti.” (Bertil Wennergren, I statens tjänst, 5:uppl. s. 136).

Mycket talar enligt Arbetsdomstolens mening för att det i detta avseende i vart fall efter relationsändringen inte föreligger någon skillnad mellan vad som gäller beträffande fullmaktsanställda präster och vad som ansetts gälla beträffande statligt fullmaktsanställda i allmänhet.

Av dessa uttalanden framgår således att fullmaktsanställningen ytterst innebär ett löneskydd. Det faktum att samfälligheten inte låtit S.S. återfå sina gamla arbetsuppgifter kan då inte i sig anses innebära ett avskedande. Det agerande som skulle kunna bedömas som ett avskedande är att samfälligheten inte utgett de löneförmåner han haft rätt till utan istället utgett ett engångsbelopp i avsikt att upplösa anställningsförhållandet. I detta mål har frågeställningen praktisk betydelse enbart för frågan om S.S. har rätt till allmänt skadestånd enligt lag redan på grund av ett felaktigt avskedande. Arbetsdomstolen finner att det inte är nödvändigt att ta slutlig ställning i frågan med hänvisning till vad domstolen kommit fram till avseende påståendet om kollektivavtalsbrott, som behandlas nedan.

Förbundets yrkande om att Arbetsdomstolen ska förklara att S.S:s anställning består, ska mot denna bakgrund bifallas. I sak har detta förordnade samma innebörd som en ogiltigförklaring av ett avskedande.

Kollektivavtalsbrott?

Förbundet har, vid de ställningstaganden Arbetsdomstolen hittills gjort, yrkat att samfälligheten ska förpliktas att betala skadestånd, i vart fall allmänt skadestånd, för brott mot kollektivavtalet, närmare bestämt övergångsbestämmelserna punkten 1. Arbetsgivarparterna har, som deras talan får förstås, bestritt att samfälligheten ådragit sig skadeståndsskyldighet för kollektivavtalsbrott.

Arbetsdomstolen har funnit att parterna genom övergångsbestämmelsen i fråga även kollektivavtalsreglerat en övergång av det särskilda skydd som en fullmaktanställd hade på grund av just fullmaktens rättsverkan vid tidpunkten för relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan och som redan följde enligt lagen om kyrkans personal vid relationsändringen. Regleringen i kollektivavtalet kan inte ses som endast en upplysning om av vad som gäller enligt lagen. Övergångsbestämmelsen hänvisar inte ens till lagen och den omfattar uttryckligen endast arbetstagare som har fullmakt och enbart det skydd som fullmaktens rättverkan innebär. Ett syfte, av flera, med att låta en lagbestämmelse eller en motsvarande reglering infogas i ett kollektivavtal är att brott mot kollektivavtalsbestämmelsen då sanktioneras enligt kollektivavtalets påföljdsbestämmelser, t.ex. enligt regleringen i 54 och 55 §§ medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolen finner att samfälligheten agerat i strid mot regleringen i övergångsbestämmelserna, punkten 1, när samfälligheten vägrat att rätta sig efter domstolens dom om ogiltigförklaring av avskedandet av S.S. och vidtagit åtgärder för att upplösa anställningsförhållandet. Samfälligheten har därmed ådragit sig skadeståndsskyldighet enligt medbestämmandelagen. Samfälligheten ska därför förpliktas att utge allmänt skadestånd till S.S. för kollektivavtalsbrott.

Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till skäliga 100 000 kr.

Rätt till ekonomiskt skadestånd alternativt lön?

Arbetsdomstolen har funnit att S.S:s anställning består och att anställningsförhållandet således har pågått oavbrutet, även efter den 18 mars 2009. Av detta följer att S.S. har rätt till lön och att han haft rätt till lön från och med den 19 mars 2009. Hans krav på lön är därmed inte en fråga om skadestånd, för brott mot kollektivavtalet eller mot lag, utan utgör en lönefordran (jfr vad som gäller vid ogiltigförklaring av ett avskedande, se t.ex. AD 1995 nr 90).

Frågan är då om S.S. har någon konkret lönefordran såvitt avser tiden fram till dagen för huvudförhandlingen, med beaktande av att han erhållit engångsbeloppet om drygt 1 miljon kr. Engångsbeloppet har erlagts av arbetsgivaren i enlighet med regleringen i 39 § anställningsskyddslagen, dvs. som en normerat skadestånd. Skadeståndet har visserligen beräknats med utgångspunkt i ett antal månadslöner men utbetalningen har avsett just ett

skadestånd och inte lön och inte heller ersättning för redan utebliven lön. Ersättningen har inte utbetalats månatligen och har fått skattekonsekvenser och inte föranlett inbetalning av pensionsavgifter. Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen att S.S. har en fordran på lön i enlighet med sitt anställningsavtal från och med den 19 mars 2009. Det av arbetsgivaren felaktigt utbetalade engångsbeloppet är parterna överens om att det ska återgå.

Arbetsdomstolen finner sammanfattningsvis att yrkandet om löneutbetalning från och med den 19 mars 2009 till dagen för huvudförhandlingen ska bifallas.

Om storleken på S.S:s månadslön och om att ränta ska utgå på sätt som yrkats föreligger inte tvist.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har funnit

- att 39 § anställningsskyddslagen inte varit tillämplig på S.S:s fullmaktsanställning och att S.S:s anställningsförhållande därmed inte upplösts genom samfällighetens agerande och att hans anställning hos samfälligheten därför består och att fastställelseyrkandet därom därmed ska bifallas,
- att S.S. har haft rätt till månatlig lön även efter den 18 mars 2009, att han trots utbetalningen av engångsbeloppet inte erhållit lön från och med den 19 mars 2009 och att samfälligheten därmed är skyldig att ersätta S.S. för hans lönefordran, och
- att samfälligheten brutit mot övergångsbestämmelserna, punkten 1, till kollektivavtalet Kyrka 08 och att samfälligheten därmed ska åläggas att utge allmänt skadestånd till S.S. för kollektivavtalsbrott.

Arbetsdomstolen har vidare funnit att arbetsgivarparternas genkärsmål ska avvisas.

Förbundet och S.S. är vid denna utgång fullt ut vinnande parter. Det är emellertid endast förbundet som yrkat ersättning för rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna ska därför åläggas att, med tillämpning av 5 kap. 2 § tredje stycket arbetstvistlagen, med hälften vardera ersätta förbundet för rättegångskostnader. Arbetsgivarparterna har överlämnat frågan om skäligheten av förbundets yrkande till domstolens bedömning. Arbetsdomstolen finner att den av förbundet yrkade ersättningen får anses skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar att S.S:s anställning hos Tvååkers kyrkliga samfällighet består.

2. Tvååkers kyrkliga samfällighet förpliktas att till S.S. utge lön med 31 900 kr per månad från och med den 19 mars 2009 till den 19 november 2010, med ränta enligt 6 § räntelagen på månadslönebeloppet från den 25:e i var månad till dess betalning sker.

3. Tvååkers kyrkliga samfällighet förpliktas att till S.S. utge allmänt skadestånd med 100 000 kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 januari 2010 till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen avvisar genkäröålet framställt av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Tvååkers kyrkliga samfällighet.

5. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Tvååkers kyrkliga samfällighet ska med hälften vardera ersätta Fackförbundet SKTF för rättegångskostnader med 294 573 kr, varav 252 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Sören Öman, Folke K. Larsson, Gabriella Forssell, Gun Tidestav, Birgitta Widén och Marie-Louise Strömgren. Enhälligt.

Sekreterare: Per Lindblom