



UPPSALA
UNIVERSITET

Per Hansson

Befogenhetsprövningar i Svenska kyrkan: Ett spel för galleriet?

14 § Beslut om uppsägning, avskedande eller omplacering av en präst och beslut om disciplinär åtgärd mot en präst får fattas endast om domkapitlet har prövat att beslutet inte skulle strida mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel vad gäller lära, utövande av vigningstjänsten och efterlevnad av vigningslöften.

Om serien

Uppsala Studies in Church History är en skriftserie som utges vid Teologiska institutionen, Uppsala universitet. Serien innehåller arbeten på såväl svenska som engelska. Skrifterna är fritt tillgängliga och utges endast i digital form. För information om de enskilda volymerna, se sista sidan i denna bok.

Om författaren

Per Hansson är teol. kand. och docent i pedagogik. Han har varit adjungerad professor i pedagogik med inriktning mot organisation och ledarskap vid Uppsala universitet 2002–2011 samt seniorprofessor i pedagogik 2011–2015. I sin forskning har han arbetat med organisation, styrning och ledning, organisationskultur, genusfrågor samt tillsyn. Hans empiri är i första hand hämtad från skolan samt Svenska kyrkan. Utöver tidskriftsartiklar, redigerade antologier och konferensbidrag har han gett ut ett flertal monografier såsom *Styrning och kultur. En studie om förändringsbetingelser i kyrklig församlingsverksamhet* (1990, diss.); *Kyrkoherdars arbetsvillkor* (1996); *Svenska kyrkans organisationskultur* (2001); samt *Från tillsyn till främjande. Stiften i Svenska kyrkan och församlingsinstruktionerna 2000-2002* (2004). Han har tidigare skrivit om tillsyn över präster, bland annat *Clerical Misconduct in the Church of Sweden 2000–2004* (2010) och *Complaints about Priests in the Church of Sweden from 2001–2013* (2017).

Uppsala Studies in Church History 12

Per Hansson

Befogenhetsprövningar i Svenska kyrkan:
Ett spel för galleriet?



UPPSALA
UNIVERSITET

Hansson, Per. *Befogenhetsprövningar i Svenska kyrkan: Ett spel för galleriet.*
Uppsala Studies in Church History 12. Uppsala: Uppsala universitet, Teologiska
institutionen, 2021.

ISBN 978-91-985944-2-3

Förlagsadress: Uppsala universitet, Teologiska institutionen, Kyrkohistoria och
missionshistoria, Box 511, 751 20 UPPSALA, Sweden.
Email: magnus.lundberg@teol.uu.se.

Innehåll

Förord.....	3
Inledning	5
Avgränsningar	8
Syfte, frågeställningar och disposition.....	8
Bakgrund.....	10
Befogenhetsprovningens tillkomst.....	10
Kyrkomötets beslut	12
Befogenhetsprovning vid senare kyrkomöten.....	15
Begränsningar för hantering av tillsynsärenden	17
Rättssäkerheten i Svenska kyrkan	17
Teoretiska utgångspunkter	19
Tillsyn – en jämförelse med andra professioner	21
Empiriskt material och metod.....	24
Resultat	25
Domkapitlens handläggning: formalia.....	28
Utredningen.....	29
Skäl för befogenhetsprovning – kyrkoherdar.....	30
Skäl för befogenhetsprovning – komministrar.....	33
Prästernas yttrande	36
Domkapitlens beslut	43
Omplacering och ändrade arbetsuppgifter.....	47
Sammanfattande analys och diskussion	48
Referenser.....	52

Förord

Under närmare 20 år har jag intresserat mig för hur präster lever upp till sina vigningslöften och för tillsynen över präster. Jag har följt utvecklingen i Svenska kyrkan efter 2000 och relationsändringen med staten. Vissa jämförelser med andra kyrkor har också genomförts. I första hand har jag studerat klagomål på präster. Tidigare studier av Sven Lindegård (1999) och Gunilla Ohlsson (2002, 2012) har varit en inspirationskälla liksom ett flertal amerikanska studier.

Det finns såvitt jag känner till inte några studier av det speciella förfaringssätt som införts i Svenska kyrkan när det gäller om en arbetsgivare vill initiera en disciplinåtgärd mot en präst eller diakon, den så kallade befogenhetsprövningen. Frågan är om denna specialregel på svensk arbetsmarknad ger ett skydd för den anställde.

Denna undersökning hade inte varit möjlig utan domkapitlens aktiva medverkan genom att välvilligt ställa fotokopior av sina handlingar till mitt förfogande. Jag är tacksam för denna hjälp. Jag vill också rikta ett tack till docenten Klas Hansson och med dr Ann-Sophie Hansson, som lämnat värdefulla synpunkter på mitt manuskript. Till sist ett varmt tack till professor Magnus Lundberg som gjort publicering i serien *Uppsala Studies in Church History* möjlig.

Uppsala i mars 2021

Per Hansson

Inledning

Vid relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten år 2000 bevarades i stort sett den tidigare kyrkokommunala strukturen. För de kyrkotillhöriga framträdde kyrkan som förut. Relationsändringen ändrade inte befintliga ordningar med gudstjänster, diakoni och undervisning. Däremot gjordes ett antal organisatoriska förändringar. Församlingarnas status som kyrkokommuner ändrades till trosamfundet Svenska kyrkan och medlemskap i kyrkan betalades inte längre med kyrkoskatt. Kyrkolagen (SFS 1992:300) ersattes med ett internt regelverk: Kyrkoordningen (KO 1999). Begravningsverksamheten blev ett samhälleligt uppdrag till kyrkan och en särskild begravningsavgift (skatt) infördes. För kyrkans och andra trosamfunds specifika uppdrag infördes ett system med kyrkoavgift, som för Svenska kyrkans del tas upp av skattemyndigheten. Även andra samfund kan använda sig av detta system om de begär det. För den vanliga kyrkomedlemmen blev alltså skillnaderna i och med relationsändringen inte så stora.

Även för de flesta av kyrkans anställda blev effekterna av relationsändringen små. De fortsatte att vara anställda lokalt, men inte av en kyrkokommun utan av en församling inom trossamfundet Svenska kyrkan.¹

¹ Beteckningarna på arbetsgivare inom Svenska kyrkan har skiftat under den undersökta perioden. Jag skiljer i detta arbete inte på kyrklig samfällighet, pastorat eller församling utan de betecknar en arbetsgivare inom kyrkan.

För prästerna blev det däremot stora förändringar. De hade tidigare haft en tydlig koppling till de, vid den tiden, statliga myndigheterna biskop och domkapitel samt till stiftsstyrelsen, och deras anställningar var statligt reglerade. Den lokala församlingen betalade deras löner och tillhandahöll arbetsrum med mera, men väsentliga arbetsgivarfunktioner utövades av staten/stiftet. Så ansvarade staten genom Arbetsgivarverket för lönebildning och löneförhandlingar, och domkapitlet utfärdade tjänstgöringsföreskrifter och tillsatte en del prästtjänster. Domkapitlet svarade även i förekommande fall för uppsägning, entledigande, avskedande, disciplinförfarande och åtalsanmälan enligt Kyrkolagen (KL) 35 kap. (SFS 1992:300). Stiftsstyrelsen beviljade semester och tjänstledigheter samt hade ytterligare några uppgifter. Domkapitlet/stiftsstyrelsen utövade således de flesta arbetsgivarfunktioner utom att betala lön samt att tillsätta vissa befattningar (för en diskussion om anställningsförhållandena, se SKU 1998:6, s. 32–34).

Vid relationsändringen blev prästerna lokalanställda som all annan personal i Svenska kyrkan. För att biskopen skulle ha (visst) inflytande över församlingsnivån infördes församlingsinstruktionen som ersättning för de tidigare av domkapitlet utfärdade tjänstgöringsföreskrifterna. Församlingsinstruktionen är ett lokalt utarbetat dokument med regler, föreskrifter och målbeskrivningar som utfärdas av domkapitlet. Församlingsinstruktionerna, deras utarbetande och funktion har studerats i ett antal rapporter (se t.ex. A-S Hansson & Anderzén 2009; P. Hansson 2004a; P. Hansson 2004b; Thidevall 2005).

Vad gäller ämbetsbärarna, den så kallade vigningstjänsten, (biskopar, präster och diakoner) infördes i Kyrkoordningen (KO) särskilda bestämmelser om tillsyn och om hur disciplinansvar kan utkrävas. Tillsynen (KO 31 kap.) har tidigare studerats i ett antal mindre projekt (P. Hansson 2010, 2012, 2016, 2017; Klefbeck 2011).

När prästerna blev lokalt anställda innebar detta också att arbetsgivarna hade möjlighet att, liksom andra arbetsgivare, meddela disciplinpåföljd såsom varning, omplacering, avstängning, uppsägning eller avskedande. För att förhindra att församlingarna skulle vidta sådana åtgärder med anledning av prästens utövande av vignings-tjänsten (prästämbetet) infördes en bestämmelse om så kallad befogenhetsprövning.² Denna innebär att arbetsgivaren före ett beslut om åtgärder mot en präst eller diakon måste begära befogenhet härför (KO 31 kap. 14§) hos domkapitlet och visa att det inte har med läran, utövandet av vigningstjänsten eller efterlevnaden av vigningslöftena att göra:

Det kan, anføres det, inte uteslutas att en uppsägning sker av anledning som egentligen är att hänföra till lära och utövandet av kyrkans vigningstjänst men som uttrycks som samarbetsvårigheter eller andra personliga skäl. "Predikstolens frihet" skulle därigenom begränsas och prästen bli starkt beroende av kyrkorådet i utövandet av kyrkans vigningstjänst (CsSkr 1999:3, del 2).

På det sättet skall således ämbetsbärarnas oberoende skyddas. Dock förekommer uppgifter om att bestämmelsen i KO 31 kap. 14§ inte utgör ett reellt skydd för präster och diakoner. Sven Thidevall menar, utan att ange något empiriskt underlag, att det endast är ett papper som arbetsgivaren måste komma ihåg att skicka in: "En praxis har utvecklats, som sätter kraven mycket högt på vad som krävs för att ett domkapitel skall kunna gå emot en församlings styrelse som säger upp en präst eller diakon" (Thidevall 2019 s. 161–162).

Det kan noteras att bestämmelsen om befogenhetsprövning enkelt kan rundas utan att domkapitlet informeras genom en överens-

² För diakoner gäller likalydande bestämmelser. Denna undersökning omfattar dock enbart präster. År 2019 fanns det 2 772 yrkesverksamma präster och 1 040 diakoner.

kommelse om att prästen säger upp sig mot ersättning, så kallat utköp. Sådana har enligt *Kyrkans tidning* blivit allt vanligare (Delin & Sköld 2014; Lundberg 2007; Lundberg & Ljungkvist 2020).

Såvitt bekant har ingen tidigare studie av domkapitlens hantering av ansökningar om befogenhetsprövning genomförts. Denna studie av befogenhetsprövning hos domkapitlen 2001–2019 fyller därmed ett tomrum.

Avgränsningar

Denna undersökning omfattar endast präster. Skälet är att den empiri, som insamlades 2007 och 2014, endast omfattade präster eftersom materialet skulle kunna jämföras med studier, som tidigare hade gjorts av Ohlsson (2002). Jag har tidigare avrapporterat den del av materialet som omfattar domkapitlens tillsyn över prästerna (P. Hansson 2010, 2012, 2017). I denna uppföljande undersökning har jag inte heller valt att inkludera diakoner. En annan avgränsning är att fokus ligger på domkapitlens beslut. Överklagandenämndens (ÖN) avgöranden berörs endast i undantagsfall.

Syfte, frågeställningar och disposition

Syftet med detta arbete är att undersöka i vilken mån bestämmelsen om befogenhetsprövning utgör ett skydd för prästerna och ”predikstolens frihet”. Följande frågeställningar behandlas:

- Vilken är frekvensen av befogenhetsprövningar?
- Vilka präster befogenhetsprövas?
- Vilka är arbetsgivarnas motiv för befogenhetsprövning och vilka åtgärder avser de att genomföra?

- Vilka teman finns i prästernas yttranden?
- I vilken mån gör domkapitlen en självständig utredning?
- Vilka beslut fattar domkapitlen och vilken relation har dessa till bestämmelsen om befogenhetsprövning?

Studien är disponerad på följande sätt: efter en presentation av tillkomsten och innebörden av bestämmelsen om befogenhetsprövning diskuteras teoretiska utgångspunkter. I följande avsnitt redogör jag för det empiriska materialet och den valda metoden. I arbetets huvudavsnitt analyseras det empiriska materialet. Avslutningsvis diskuteras undersökningens resultat i relation till frågeställningarna och den valda teorin.

Bakgrund

Befogenhetsprövningens tillkomst

Inför relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten tillsattes ett flertal utredningar, som skulle lämna förslag till kyrkans reglering efter år 2000. Personalfrågorna utreddes av den så kallade personalutredningen (SKU 1998:6). Utredningen menade att det av arbetsrättsliga skäl inte var möjligt att stiftet både var arbetsgivare och tillsynsmyndighet för prästerna. Prästerna föreslogs därför bli anställda av respektive församling/pastorat. Bestämmelsen om befogenhetsprövning fanns inte med i den inomkyrkliga utredningen om personalfrågor (SKU 1998:6).

I remissarbetet inför förslaget om kyrkoordning fanns en betydande kritik, både från stift och församlingar, de teologiska fakulteterna i Uppsala och Lund samt fackliga organisationer bland annat gällande just prästernas anställning lokalt. Mer än 400 präster vände sig mot förslaget i insända spontanremisser. Kritikerna menade att en lokalanställning skulle kunna inskränka prästernas frihet att utöva sitt ämbete och att man inte kunde bortse från risken att arbetsgivarna skulle göra sig av med obekväma präster.

Centralstyrelsen tog intryck av remissen och motståndet mot förslaget, och införde ett avsnitt om befogenhetsprövning i sin skrivelse till kyrkomötet med förslag till kyrkoordning för att värna det som kallas ”predikstolens frihet” (CsSkr 1999:3, del 2). Centralstyrelsen ansåg att det inte kunde uteslutas att en uppsägning, ett avskedande

eller en omplacering skedde av anledning som egentligen var att hänföra till lära och utövandet av kyrkans vigningstjänst men som uttrycktes som samarbets svårigheter eller andra personliga skäl. Motsvarande argument ansågs även göra sig gällande i fråga om disciplinära åtgärder.

Begreppet ”predikstolens frihet” är inte alldeles adekvat eftersom det antyder att det endast är i förkunnelsen som prästen (eller diakonen) utövar sitt ämbete (vigningstjänst). Så är naturligtvis inte fallet. När jag använder begreppet så innefattar det således betydligt mer än ordalydelsen antyder; det handlar om lära och utövandet av vigningstjänsten och efterlevnad av vigningslöften.

Befogenhetsprövningen skulle således skydda präster (och diakoner) så att tillsynen över deras ämbetsutövning endast skulle göras av biskop och domkapitel.

Till 1999 års kyrkomöte inkom sammanlagt 235 motioner, varav 211 gällde förslaget till Kyrkoordning. I två motioner yrkades att stiftet, liksom tidigare, skulle ha arbetsgivarfunktioner gentemot prästerna (KM motion 1999:176; KM motion 1999:209). I en motion av Nils Gårder (Partipolitiskt obundna i Svenska kyrkan) föreslogs att domkapitlet i samband med befogenhetsprövning även skulle avgöra om den tilltänkta åtgärden är tillåten, det vill säga kontrollera om åtgärden överensstämmer med gällande arbetsrätt (KM motion 1999:218). Domkapitlet skulle kunna förbjuda åtgärder som inte var tillåtna. Vid kyrkomötesbehandlingen tillstyrkte Läronämnden Centralstyrelsens förslag till Kyrkoordning. Noteras kan dock att fem biskopar och två teologer från Lunds universitet lämnade ett kritiskt särskilt yttrande när det gällde prästanställningen (Läronämnden 1999:3).

Andra kyrkolagsutskottet, liksom övriga utskott avstyrkte ovan nämnda motioner och tillstyrkte Centralstyrelsens förslag såväl vad gällde prästanställningen som befogenhetsprövningen. Om den senare skriver utskottet: ”Befogenhetsprövningen, som beskrivits ovan,

innebär bl.a. att prästerna inte blir beroende av den lokala arbetsgivarens [sic] när man utövar sina uppgifter inom vignings-tjänsten. Detta innebär en väsentlig markering av den episkopala strukturen” (KM 2KL 1999:1).

I debatten i kyrkomötet talade Tor Frylmark (Socialdemokraterna) för utskottet och yrkade på bifall för utskottets förslag. Nils Gårder poängterade vikten av att vara uppmärksam på hur bestämmelsen tillkämpas så ”att den avsedda effekten är just den vi eftersträvat: att behålla traditionen när det gäller prästens anställningsskydd.” Dåvarande biskopen i Växjö, Anders Wejryd, kallade bestämmelsen om befogenhetsprövning för ”avgörande” för prästanställningen och relationen mellan pastorat och domkapitel. Kyrkomötet beslöt enligt utskottets förslag (KM 1999:3).

Kyrkomötets beslut

Bestämmelsen om befogenhetsprövning är införd i KO 31 kap:

Befogenhetsprövning av beslut om uppsägning m.m.

14 § Beslut om uppsägning, avskedande eller omplacering av en präst och beslut om disciplinär åtgärd mot en präst får fattas endast om domkapitlet har prövat att beslutet inte skulle strida mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel vad gäller lära, utövande av vigningstjänsten och efterlevnad av vigningslöften.

För en detaljerad genomgång av bestämmelsens innebörd, se Edqvist & al. (2018 s. 417ff.) samt Wåhlin (2019 s. 31ff). Sammanfattningsvis kan sägas att arbetsgivaren hos domkapitlet skall anhålla om befogenhetsprövning innan någon åtgärd (såsom uppsägning, avskedande eller omplacering av en präst eller beslut om disciplinär åtgärd) beslutas. Enligt Svenska kyrkans överklagandenämnd (ÖN)

skall anhållan om befogenhetsprövning vara så utformad att grunderna för den avsedda åtgärden redovisas liksom de faktiska omständigheterna hänförliga till respektive grund som åberopas (ÖN 2003/16). Var den exakta gränsen går mellan arbetsledning och disciplinära åtgärder är inte tydligt uttryckt (ÖN 2007/15), men ÖN menar att såväl erinringar som varningar (och inte endast beslut om uppsägning, avskedande eller omplacering av en präst) skall befogenhetsprövas (ÖN 2010/10).

Domkapitlet prövar enbart om den tilltänkta åtgärden skulle strida mot KO:s regler vad avser tillsynen av vad gäller prästens ”lära, utövande av vigningstjänsten och efterlevnad av vigningslöften” (KO 31 kap. 14§), inte om arbetsgivarens tilltänkta åtgärd är arbetsrättsligt korrekt. Denna prövning sker enligt sedvanliga arbetsrättsliga regler. Arbetsgivaren kan inte ändra åtgärd sedan domkapitlet prövat en åtgärd. Om arbetsgivaren redan beslutat om någon åtgärd skall begäran om befogenhetsprövning avvisas (ÖN 2007/38; ÖN 2006/08). Felaktigt fattade beslut kan undanröjas genom beslutsprövning enligt KO 57 kap. 10§ (se t.ex. ÖN 2001/43). Domkapitlet har mycket begränsade eller obefintliga sanktionsmöjligheter mot arbetsgivare som inte följer regelverket (Edqvist et al. 2018 s. 818ff.).

Processen i domkapitlet är i huvudsak skriftlig och domkapitlet kan ta arbetsgivarens uppgifter för goda:

... i ärenden av aktuellt slag i första hand är (det) arbetsgivaren som har att bedöma om uppgifter som lämnas om en arbetstagare är trovärdiga. Domkapitlet bör således kunna ta de uppgifter som lämnats av arbetsgivaren för goda och endast om något särskilt skulle föranleda det, göra egna efterforskningar (ÖN 2006/32).

Noteras kan att prästernas uppgifter inte tas för goda och att det därmed uppstår en ojämlikhet mellan parterna.

Vad gäller befogenhetsprövning finns två gränsdragningsproblem. Det ena gäller när en åtgärd skall anses rymmas inom den arbetsledning som en kyrkoherde utövar. Gränsen är inte klar, men i ett fall där en kyrkoherde, enligt egen utsago, endast formulerade sin arbetsledning på papper ("allvarlig varning och bör räkna med att ytterligare åtgärder kan komma att vidtagas") som hen³ överlämnade till en komminister menade ÖN att den åtgärden hade krävt befogenhetsprövning. ÖN framhåller:

Det saknas skäl att ifrågasätta A:s påstående att den klandrade skriften endast återger ett arbetsledningsbeslut. Samtidigt framstår A:s skriftliga 'allvarliga varning' objektivt sett – med hänsyn till framför allt hur den har formulerats och spridits – som ett beslut om disciplinär åtgärd (ÖN 2007/15).

Även så kallad LAS-varning (erinran) skall enligt ÖN prövas av domkapitlet (ÖN 2010/10).

Det andra gränsdragningsproblemet gäller när en handling från en präst skall anses rymmas inom domkapitlets tillsyn eller om det är arbetsgivaren som, efter befogenhetsprövning, kan agera. Vad som tillhör det som kallas "predikstolens frihet" är inte definierat utan måste avgöras i varje enskilt fall. I ett ärende där församlingen anmält prästen för tillsyn och därefter ansökte om befogenhet att avskeda eller säga upp prästen konstaterade ÖN:

Det är istället snarast så att dessa omständigheter närmast synes vara att hänföra till sådant som skulle kunna föranleda domkapitlet att göra en prövning utifrån aspekten utövande av vigningstjänsten och efterlevnad av vigningslöftena och att domkapitlet borde ha vidtagit adekvata åtgärder utifrån sitt tillsynsansvar..." (ÖN 2007/1).

³ För att skydda prästernas identitet används genomgående pronomenet "hen", även i direkta citat ur domkapitelshandlingarna.

ÖN undanröjde domkapitlets beslut i befogenhetsärendet, men avslag vid samma tillfälle prästens överklagande över att hen tilldelats en skriftlig erinran (ÖN 2007/2). Det kan således noteras att det är möjligt att samma omständigheter samtidigt kan ge en disciplinär påföljd av arbetsgivaren och prövas av domkapitlet vad avser efterlevnaden av vigningslöften.

Befogenhetsprövning vid senare kyrkomöten

I motion 2006:4 till kyrkomötet föreslog Karl-Gunnar Svensson (Kristdemokrater i Svenska kyrkan) ett ökat skydd för präster och diakoner vad avser anställningen (KM motion 2006:4). En präst eller diakon skulle inte utan egen vilja kunna ställas utan tjänst. Stiften borde därför fullt ut ta ansvar för vigningstjänsterna. Kyrkomötet avslag motionen (KM 2006:143).

I ÖN:s verksamhetsberättelse för 2006 tar nämnden upp att utköp av präster och diakoner kan ske utan att biskop och domkapitel är inblandade. Nämnden menar att detta kan innebära att överenskommelser träffats där omständigheterna är sådant som hänförs till utövandet av vigningstjänsten. Distinktionen mellan vad som är sådant som är relaterat till vigningstjänstens utövande och arbetsrättens regler är inte okomplicerad. Vidare lyfter nämnden tanken att arbetsgivarna skulle införa rutiner med underrättelse till biskopen eller domkapitlet när en överenskommelse övervägs. Med anledning av verksamhetsberättelsen framhöll Tillsyns- och uppdragsutskottet att frågan behöver ytterligare uppmärksammas (KM TSU 2007:13). Kyrkomötet beslutade att ”ge Kyrkostyrelsen till känna det som utskottet anfört om befogenhetsprövning och överenskommelser mellan en lokal arbetsgivare och en präst/diakon om en anställnings upphörande” (KM 2007:141).

Vid kyrkomötet 2011 motionerade Fredrik Sidenvall (Frimodig kyrka) om rätt till offentlig försvarare vid befogenhetsprövningar (KM motion 2011:95). Kjell Petersson (Frimodig kyrka) yrkade att man skulle ha rätt att anlita biträde (KM motion 2011:20). Tillsyns- och uppdragsutskottet anförde att man redan har rätt att anlita biträde och menade ”att det i lagstiftningen råder en stor restriktivitet vad gäller ersättning för ombuds- och biträdeskostnader. Vi bedömer att det saknas skäl till att ha ett annat synsätt i Svenska kyrkan varför en rätt till sådan ersättning inte bör införas i kyrkoordningen” (KM TSU 2011:4). Kyrkomötet avsåg motionerna (KM 2011:152).

Håkan Sunnliden (Frimodig kyrka) motionerade vid kyrkomötet 2012 om att öka rättssäkerheten i första hand genom att domkapitlen skulle avskaffas och att deras uppgifter övertas av stiftsstyrelserna och i andra hand att ett gemensamt nationellt domkapitel skulle inrättas och stiftens domkapitel enbart vara förberedande instans (KM motion 2012:26). Som skäl för motionen anförde Sunnliden den kritik som riktas mot domkapitlen. Som exempel på denna kritik kan nämnas följande:

- Domkapitlen ska vara självständiga och följer inte fullt ut en gemensam arbetsordning.
- Den process som genomförs i domkapitlen kan innefatta muntliga inslag, vilket gör det svårt att följa hur en utredning har gått till.
- Den enskilde ska få en reell möjlighet att försvara sig. Det händer att samma person preciserar gärningsbeskrivningen och deltar i bedömningen av dess relevans.
- Den enskilde har möjlighet att ansöka om att bli obehörighetsförklarad och så undkomma utredning.

Utskottet menade att det inte fanns några omfattande problem med rättssäkerheten och yrkade avslag på motionen (KM OU 2012:3). Det blev också kyrkomötets beslut (KM 2012:87).

Vid kyrkomötet 2013 beslutades på kyrkostyrelsens förslag att kyrkorådet i en domkyrkoförsamling, inför beslut om att begära befogenhetsprövning gällande domprosten, skall samråda med stiftsstyrelsen (KM 2013:72). Ytterligare ändringar av bestämmelsen om befogenhetsprövning har inte gjorts. Bestämmelsen om befogenhetsprövning är således i stort oförändrad under hela den undersökta perioden.

Begränsningar för hantering av tillsynsärenden

Genom ett beslut av Datainspektionen 2019-03-26 begränsades domkapitlens möjlighet att hantera känsliga personuppgifter i sin tillsynsverksamhet. Detta innebar att sådana ärenden pausades under 2019 (Domkapitlet i Stockholm, 2019). Förvaltningsrätten i Stockholm upphävde domen 2020-06-17 och återförvisade ärendet till Dataskyddsinspektionen (Förvaltningsrätten i Stockholm: Dom 2020-06-17 Mål 7379-19, 9408-19). Domkapitlet kan därefter åter behandla personuppgifter inom ramen för obehörighetsärenden gällande präster och diakoner.

Rättssäkerheten i Svenska kyrkan

Kyrkostyrelsens arbetsutskott gav professor Hans-Gunnar Axberger i uppdrag att ge synpunkter på rättssäkerheten inom Svenska kyrkan. Utredaren skulle särskilt beakta rättssäkerheten i samband med obehörighetsförklaring. I en promemoria från 2016 anför Axberger att det finns ett antal förbättringsområden (Axberger, 2016):

- Förfarandereglererna har luckor, vilka bör åtgärdas.
- Kyrkans högt ställda krav på rättssäkerhet präglas av att kyrkan tidigare var en myndighet och den rättsliga regleringen syns utgå från att kyrkan är en del av det allmänna. Detta är problematiskt när relationen mellan kyrka och stat förändrats.
- Överklagandenämnden fungerar som normgivande inom området, men i några ärenden avgjorda av Ansvarsnämnden för biskopar relaterar inte nämnden, som man kunde förväntat sig, till ÖN:s normerande beslut om handläggning.

Med anledning av Axbergers PM utsågs professor Eric Bylander i slutet av 2020 till utredare av rättssäkerheten i domkapitlen. Hans arbete skall vara slutfört i oktober 2021 (Ljungkvist 2020).

Axbergers rapport berör inte specifikt befogenhetsprövningar och några förändringar i regelsystemet eller förnyade anvisningar efter rapportens publicering har inte återfunnits. Promemorian har därför inte, såvitt kan förstås, påverkat handläggningen i domkapitlen.

Teoretiska utgångspunkter

Många yrken kan klassificeras som professioner. Till professioner brukar räknas yrken som kännetecknas av lång utbildning, autonomi, liksom att företrädare för yrket deltar i antagning och uteslutning ur yrket samt att det finns en speciell etik, ett yrkesethos. Till detta kommer det förtroende omvärlden har för yrkesutövarna (Brante, Johnsson, Olofsson & Svensson 2015). Abbott (1988) skriver i sitt klassiska arbete *The Systems of Professions*: "The professions dominate our world. They heal our bodies, measure our profits, save our souls" (s. 1). Läkare, advokater och präster hör till de klassiska professionerna (Abbott, 1988; Brante & al. 2015; K. Svensson & L. G. Svensson 2019), men ett stort antal nya yrken anses numera höra dit (Brante 2013; P. Hansson 2012).

Även prästyrket anses alltså vara en profession (Karle 2001, 2008; Russel, 1980). När det gäller präster framhåller Abbott (1988) att prästernas yrkesmässiga kärnområde i viss mån har övertagits av psykologer och psykoterapeuter. Jag menar, liksom Brante et. al. (2015), Karle och Schilderman, att man kan argumentera för att präster trots detta utgör en profession (P. Hansson 2012; Karle, 2008; Schilderman 2005). Präster uppfyller de kriterier man traditionellt ställer på professioner när det gäller utbildning, autonomi, att företrädare för yrket deltar i antagning och uteslutning (domkapitlen har prästerliga ledamöter) och yrkesethos. Många stift har särskilda etiska regler för präster och diakoner (se t.ex. *Codex ethicus* 2006). Karle framhåller också särskilt betydelsen av ett etiskt förhållningssätt:

Eine Profession lebt wesentlich von dem Vertrauen, das ihr entgegengebracht wird. Diese Vertrauen bezieht sich nicht nur auf die rein fachliche Kompetenz, sondern zu gleichen Teilen auch auf die *professionsetische Kompetenz*, die den Betroffenen das Gefühl vermittelt, dass jeder Fall individuell und vertraulich behandelt wird und der Pfarrer oder die Pfarrerin eine Person ist, auf die man sich verlassen kann. (Karle, 2008 s 240).

För en undersökning och diskussion om prästerligt ethos se Hansson (2012). Ur ett professionsteoretiskt perspektiv är den tillsyn som biskop och domkapitel utövar över diakoner och präster kopplad såväl till vigningslöftena som frågan om förtroendet för dessa yrkesgrupper. I KO markeras detta genom att en av grunderna för att förklara en präst obehörig är att denna ”på grund av sitt levnadssätt eller på annat sätt i avsevärd mån har skadat det anseende en präst bör ha” (KO 31 kap. 12§).

Under senare år har villkoren för professionerna förändrats (L. G. Svensson & K. Svensson 2019) och professionernas autonomi minskat, men i en viss grad är de fortfarande självständiga (Beck & Young 2005). Beck och Young beskriver utvecklingen som ”the assault on the professions.” I ljuset av professioners minskade självständighet kan bestämmelsen om befogenhetsprövning ses som ett sätt att skydda professionens autonomi i en tid när professioner får en svagare ställning. Prästen skall kunna utföra sina grundläggande uppgifter i enlighet med kyrkans tro och sina vigningslöften utan att det påverkar anställningen. Även om professionsbegreppet inte används i kyrkomötets beslut eller i föregående utredningar kan vi konstatera att befogenhetsprövningen så som den lanserades avsåg att vara ett skydd för professionen och dess autonomi.

Tillsyn – en jämförelse med andra professioner

Det finns ett betydande antal professioner som står under tillsyn. Som exempel kan nämnas stora yrkesgrupper som advokater, personal inom hälso- och sjukvården samt lärare.

I Sverige finns omkring 5 600 advokater, ledamöter i Advokatsamfundet. Samfundet har bland annat till uppgift att granska och bedöma om medlemmarna följer god advokatsed och kan utdöma disciplinåtgärder (erinran, varning, straffavgift) samt utslutning ur samfundet (ett yrkesförbud). Cirka 90% av ärendena grundar sig på en anmälan och 10% initieras av samfundet. Besluten kan överklagas till Högsta domstolen. Även Justitiekanslern, JK, kan överklaga besluten (Disciplinnämnden 2020; Om advokatsamfundet 2021).

Personal med legitimation inom hälso- och sjukvården, sammanlagt över 300 000 under 65 år (Socialstyrelsen statistik 2020), står under tillsyn av Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd (HSAN). Behörighetsfrågor för legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal behandlas av denna nämnd, som är en statlig, domstolsliknande myndighet. Nämnden kan besluta om prövotid eller återkallande eller utfärdande av legitimation. Grunderna för detta är bland annat oskicklighet, brottslig verksamhet, brott mot föreskrifter eller sjukdom. Det är Inspektionen för vård och omsorg (IVO), eller enskilda yrkesutövare som ansöker; de senare om att få eller återfå legitimation. Anmälan till IVO kan göras av arbetsgivaren, enskilda personer eller

genom att IVO själv tar upp ett ärende. Beslut kan överklagas till Förvaltningsrätten i Stockholm (HSAN 2021).

Läraryrket infördes 2011, och efter en övergångsperiod fram till 2015 får bara den som har legitimation undervisa självständigt och sätta betyg. Det finns sammanlagt omkring 156 000 lärare i förskola, grundskola och gymnasium (Läraryrket 2021). Införandet av läraryrket kan ses som en form av professionalisering av läraryrket. Läraryrket (LAN) kan besluta om varning eller indragen legitimation om läraren varit oskicklig, brottslig eller på annat sätt visat att hen inte är lämplig som lärare. Den som vill göra en anmälan gör det till Skolinspektionen. Skolinspektionen kan också själv initiera ett ärende. Beslut kan överklagas till Förvaltningsdomstolen (LAN 2021; SFS 2010:800).

Som jämförelse kan sägas att för de ovan nämnda yrkesgrupperna finns tydliga likheter med det system för tillsyn för präster och diakoner, som finns i Svenska kyrkan. En överordnad myndighet beslutar om legitimation (behörighet att utöva yrket) medan den lokala arbetsgivaren kan besluta om andra åtgärder (till exempel disciplinpåföljd, uppsägning eller avsked). Besluten kan överklagas.

Det finns däremot vissa olikheter i ärendehantering. För hälso- och sjukvårdens personal och för lärare finns en särskild myndighet som beslutar om ärendet skall gå vidare till HSAN respektive LAN. I Svenska kyrkan går en anmälan (som vem som helst kan göra) direkt till det beslutande organet, domkapitlet. Ytterligare en skillnad mellan de här nämnda yrkesgrupperna och kyrkans ämbetsbärare är att de lokala arbetsgivarna kan agera och inte behöver tillstånd för disciplinära åtgärder eller uppsägning och avsked. Som regelsystemet är utformat framstår det som att det finns ett särskilt och starkare skydd för viginestjänsten i Svenska kyrkan.

För präster kan en befogenhetsprövning och ett tillsynsärende om obehörighet pågå samtidigt i ett domkapitel. Samma förhållanden

gäller för andra legitimationsyrken. En läkare kan sägas upp av sin arbetsgivare och i ett senare skede klandras av HSN (eller förlora sin legitimation). Liknande förhållanden gäller för lärare.

Empiriskt material och metod

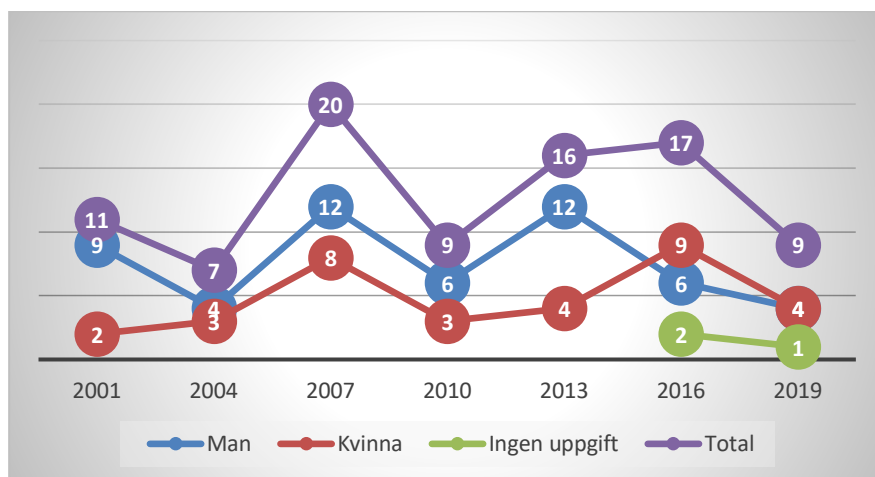
Undersökningen är genomförd som en dokumentstudie. Materialet, som utgörs av nästan samtliga domkapitelsärenden om befogenhetsprövning vart tredje år, har insamlats vid tre olika tidpunkter: 2007 (för åren 2001 och 2004), 2014 (för åren 2007, 2010 och 2013) samt 2020 (för åren 2016 och 2019). Materialet, som är offentligt, har vänligen tillhandahållits av respektive domkapitel. Härnösands domkapitel har trots två påminnelser inte besvarat förfrågan om kopior av handlingar för åren 2016 och 2019. Några ärenden har sekretesskyddats av respektive domkapitel.

Undersökningen utgör alltså inte en totalundersökning utan material för vart tredje år sedan 2001 har således insamlats, det vill säga för 2001, 2004, 2007, 2010, 2013, 2016 och 2019. Min bedömning har varit att detta material är tillräckligt för undersökningens syfte. Det insamlade materialet omfattar sammanlagt 89 ärenden. Det är domkapitlens handläggning av ärendena som undersöks. En uppföljande dokumentstudie har gjorts för de ärenden där domkapitlet avvisat eller upphävt arbetsgivarens beslut. En avgränsning har, som ovan nämnts, gjorts så att det endast är domkapitlens beslut som studerats, inte ÖN:s.

Analysen av materialet har skett med hjälp av en programvara för kvalitativa analyser (NVivo 12) samt statistikprogrammet JMP5.

Resultat

Det empiriska materialet utgörs alltså av 89 ärenden hos domkapitlen gällande befogenhetsprövning under perioden 2001–2019. Ärendenas fördelning över kalenderår och kön framgår av figur 1. Antalet ärenden fluktuerar mellan åren och det går knappast att se någon tendens – varken en ökning eller en minskning. Medeltalet är 12,7 ansökningar per år. Könsfördelningen är 52 män (58,4%) och 34 kvinnor (38,2%). För tre personer anges inte kön (3,3%).

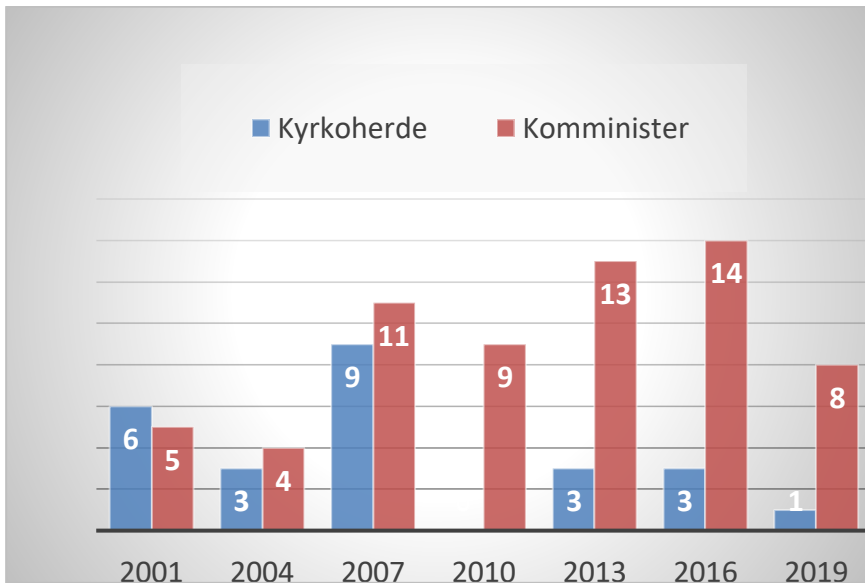


Figur 1: Antalet ansökningar om befogenhetsprövning fördelade över år och kön.

I sammanlagt 15 (16,9%) av ärendena pågick befogenhetsprövningen parallellt med en utredning vid domkapitlet om obehörighet enligt KO 31 kap. 11-12§.

Av figur 2 framgår fördelningen över anställning – kyrkoherdar och komministrar och år. Till gruppen komministrar har även förts ett fåtal stiftsadjunkter. Sammanlagt har begäran om befogenhetsprövning inkommit för 25 kyrkoherdar (28,1%) och 64 komministrar (71,9%). Kyrkoherdarna utgjorde 31,3%, av alla präster år 2002 och 19,1% år 2020. Som framgår av figur 2 minskar andelen befogenhetsprövningar för kyrkoherdar i takt med att antalet kyrkoherdetjänster minskar: från 54% 2001 till 11% 2019. Kyrkoherdarna var något överrepresenterade när det gäller ansökningar om befogenhetsprövning under 2001, 2004 och 2007 medan de därefter har en andel motsvarande eller något mindre än deras andel i prästpopulationen.

I det följande kommer redovisningen redovisas efter befattning, alltså kyrkoherde eller komminister. Skäl för detta är den tydliga skillnaden mellan komministrar och deras befogenheter och kyrkoherdar med deras ansvar för ledning och tillsyn för sin församling (pastorat).



Figur 2: Antalet ansökningar om befogenhetsprövning fördelade över befattning och år.

I ansökan om befogenhetsprövning skall arbetsgivaren till domkapitlet ange det skäl som finns för ansökan och vilken åtgärd man avser att vidta. En kategorisering av vilken åtgärd arbetsgivarna avser att vidta visar att den vanligaste åtgärden är uppsägning (38,2%) följt av varning. Tre av ansökningarna om uppsägning gäller arbetsbrist. Se tabell 1. Det finns ingen signifikant skillnad mellan män och kvinnor eller kyrkoherdar och övriga präster.

Elva ansökningar gäller avsked. Arbetsgivarna vill således i 46 av fallen (51,7%) göra sig av med respektive präst. I 16 (18,0%) fall vill man varna prästen. Omplacering eller ändrade arbetsuppgifter utgör sammanlagt 18,0% av ansökningarna. Trots att ÖN klagjort (ÖN 2003/16) att en ansökan om befogenhetsprövning måste innehålla

uppgift om vilken åtgärd man vill genomföra saknas detta i var tionde ansökan.

Tabell 1: Av arbetsgivarna begärda åtgärder.

Åtgärd	N	%
Uppsägning	35	39,3
Varning	16	18,0
Omplacering	13	14,6
Avsked	11	12,4
Ej angivet	9	10,1
Ändrade arbetsuppgifter	4	4,5
Avstängning	1	1,1
Summa	89	100

Domkapitlens handläggning: formalia

Som ovan framhållits skall en ansökan om befogenhetsprövning inges av arbetsgivaren och innehålla såväl grunderna, de faktiska omständigheterna som den åtgärd som man önskar genomföra. I de flesta fall följer arbetsgivarna denna regel. I en del fall begär domkapitlen in handlingar, som visar att det är rätt organ, som begär befogenhetsprövning.

I nio fall har emellertid ansökan formulerats som att man vill besluta om ”arbetsrättsliga åtgärder”, ”agera efter situationens behov”

(eller liknande formulering), utan att specificera dessa. I tre fall har domkapitlet begärt komplettering, medan domkapitlet i sex fall accepterat en sådan formulering.

Arbetsgivaren är förhindrad att fatta beslut om åtgärder innan domkapitlets avgörande avseende befogenhetsprövning föreligger. Detta har dock skett i åtta fall. I ett av fallen har ansökan beviljats; i resterande har den avvisats. Två av dessa i förväg fattade beslut av arbetsgivaren upphävdes av domkapitlet. I ett ärende angav församlingen i ansökan att man hade för avsikt att avskeda kyrkoherden, trots att man redan gjort det. Domkapitlet uttalade:

Kyrkonämndens beslut om avsked var uppenbarligen redan fattat redan då kyrkonämnden i skrivelse till domkapitlet uttryckte att den hade 'för avsikt' att avskeda NN. Domkapitlet - - - finner det mycket anmärkningsvärt att en samfällighet avsiktligt lämnar felaktiga uppgifter till domkapitlet.

Ansökan skall, som tidigare nämnts, innehålla grunderna för ansökan samt de faktiska omständigheter som man bygger ansökan på. I de fall då så inte skett har domkapitlet enträget begärt kompletteringar.

Som ovan nämnts beslutade Datainspektionen om vissa begränsningar vid handläggningen av tillsynsärenden och befogenhetsprövningar. Dessa begränsningar påverkar endast två domkapitel i denna undersökning under 2019.

Utredningen

ÖN har gett en del anvisningar vad gäller formalia om befogenhetsprövningar. Domkapitlets hanterande av ansökningar om befogenhetsprövning följer i stort ÖN:s anvisningar (ÖN 2007/38; ÖN 2006/08; ÖN 2003/16). I enlighet med ÖN:s beslut 2006:32 gör

domkapitlen i de flesta fall inga omfattande egna utredningar utan godtar arbetsgivarens beskrivning av ärendet. I stort är utredningarna väl dokumenterade. Vederbörande präst förefaller alltid ges tillfälle att yttra sig. Förfarandet är oftast skriftligt. I två fall förutsätter domkapitlet att ett utvecklingsarbete skall ske i församlingen och i ett annat har domkapitlet överläggningar med kyrkorådet före beslut.

Dock kan jag konstatera att i ungefär en tiondel av alla ansökningar har beslut redan fattats av respektive arbetsgivare och ansökan ingetts i efterskott. Då har domkapitlen avvisat ansökan och/eller upphävt beslutet. Huruvida domkapitlens avvisningsbeslut eller upphävande av beslut fått efterföljd diskuteras nedan.

Skäl för befogenhetsprövning – kyrkoherdar

Av tabell 2 framgår de skäl arbetsgivarna angett i sina ansökningar. Många ansökningar är väl underbyggda och redovisar att betydande ansträngningar (i en del fall med hjälp av resurser från stiftet, företagshälsovården, S:t Lukasstiftelsen eller annan aktör) gjorts för att komma tillrätta med de problem man upplever. I ansökningarna gällande kyrkoherdar anger två tredjedelar ett eller flera av följande problem: bristande ledarskap, samarbetssvårigheter, negativ arbetsmiljö och problem med styrning och ledning. Alla dessa aspekter är tydligt relaterade till uppgiften som kyrkoherde och chef. Man kan säga att ansökningarna vittnar om arbetsgivarnas uppfattning att kyrkoherden inte klarar av chefsdelen i sitt arbete:

NN:s förtjänster som präst, predikant och själasörjare är oomtvistat goda däremot visar en lång rad utredningar och insatser för att stärka NN som chef, vilka inte gett något resultat, att hen har stora brister i de egenskaper som krävs för att uppfylla de krav som kyrkoordningen ställer på en kyrkoherde. Personalens gemensamma kritik mot kyrkoherden var kyrkoherdens oförmåga att utöva arbetsledning.

Under hösten framkom allt fler uppgifter om ett bristande ledarskap. Uppgifter kom från olika håll inom församlingen. Personal började också säga upp sig från sina tjänster.

I några fall handlar det om att kyrkoherden inte är tillräckligt följsam mot kyrkorådets intentioner och beslut:

... kyrkoherden [har] upprepade gånger varit illojal gentemot kyrkorådet genom verbala angrepp och tillmälen inför främst konfirmander och medarbetare, att hen har haft svårt att hörsamma kyrkorådsbeslut och följa instruktioner i arbetsgivarrelaterade avseenden ...

Förtroendevalda finns bara som något besvärligt som inte ens bevärdigas med vanlig normal hövlighet.

I ett annat fall anger man som skäl att kyrkoherden betett sig klumpigt i samband med en gudstjänst, något som skulle kunna vara ett skäl för domkapitlet att inleda ett tillsynsärende mot kyrkoherden. I många ansökningar framhålls dock att det inte finns missnöje med kyrkoherdens sätt att sköta den rent prästerliga delen av sitt arbete.

Huvuddelen av övriga skäl kan sägas gälla den personliga livsstilen: ekonomiska oegentligheter, missbruk samt olika missförhållanden relaterade till sexualitet och pornografi är de vanligaste. Tillsammans utgör dessa skäl 23% av samtliga angivna skäl.

Protokollfört beslut om avgift saknas. Pengar i församlingens namn har inbetalts till privat konto. Redovisning av medlen på överskådligt sätt saknas. Fakturor o kvitton har ej sparats. Formulering av vissa brev olämplig.

Tabell 2. Skäl för befogenhetsprövning.

Befattning Angivet skäl ¹	Kyrkoherdar		Komministrar	
	Antal	Andel %	Antal	Andel %
Bristande ledarskap	13	27,1	1	1,4
Brott	1	2,1	0 ²	0
Ekonomiska oegentligheter	3	6,3	7	10,0
Illojal, driver egen linje	0	0	6	8,6
Missbruk	5	10,4	4	5,7
Missnöje med tjänstgöring	0	0	13	18,6
Negativ arbetsmiljö	8	16,7	6	8,6
Omorganisation, arbetsbrist, omplacering	2	4,2	6	8,6
Problem styrning/ledning	3	6,3	0	0
Samarbetssvårigheter	8	16,7	15	21,4
Sex, porr på tjänstedator	3	6,3	6	8,6
Sjukdom	0	0	6	8,6
Övrigt	2	4,2	0	0
Summa	48	100,3	70	100,1

¹ Flera olika skäl kan åberopas i samma ärende

² Ett sexköp har kategoriserats under rubriken sex, porr.

NN har grovt förbrutit sig mot anställningsavtalet då hen förskingrat församlingens medel genom att kvittera ut ersättning för privata inköp.

Kyrkoherden [har] brutit gjord överenskommelse mellan honom och arbetsgivaren om behandling och efterbehandling på Nämndemansgården mot sina alkoholproblem.

NN har stått för den absoluta merparten av kommunikationen med anmälaren och har varit den drivande. Hen visar på olika sätt ett betydande intresse för berörd person - - - [Detta] tolkar vi som trakasserier. Hens uppförande och ... [*sekretess*] med en anställd har varit otillbörligt och är helt oacceptabelt.

När det gäller kyrkoherdarna är således missnöje med deras sätt att sköta chefsuppgiften den vanligaste anledningen till ansökan om befogenhetsprövning.

Skäl för befogenhetsprövning – komministrar

För komministrarna ser bilden annorlunda ut. Endast *en* ansökan lyfter fram bristande ledarskap som skäl. I nästan hälften av ansökningarna anges samarbetsvårigheter eller illojalitet som skäl:

På grund av relationsproblemen tvingas arbetsgivaren att säga upp NN på grund av personliga förhållanden.

Det föreligger också stora samarbetsproblem med övriga medarbetare, där NN bedöms vara huvudsaklig orsak till problematiken

... oacceptabelt beteende, med bland annat negativa uttalanden och ageranden riktade mot vår verksamhet, rutiner, ledning och inte minst kollegor. Hen har även varit involverad i ett antal konflikter. Hens uttalanden och ageranden innebär bland annat att hen har brutit mot

sin lojalitetsplikt gentemot pastoratet vid flera tillfällen. Flera av hans kollegor har dessutom känt sig kränkta vid flera tillfällen och vår arbetsmiljö har påverkats negativt av NN:s ageranden.

En präst ansågs vara alltför aktiv i aktuella samhällsfrågor och gjorde uttalanden i arbetsgivarens namn utan förankring:

Arbetsgivarens bedömning är att det NN gör står i konflikt med [vår] verksamhet och komplicerar saker. Det måste sluta omgående. Arbetsgivaren kan inte tillåta att enskilda medarbetare på arbetstid driver egna ideologiska eller politiska frågor.

I flera fall anges ekonomiska oegentligheter som skäl för ansökan.

Arbetsgivaren har för avsikt att säga upp komminister NN från hans tjänst på grund av den skada han orsakat församlingen genom sitt handlande [snatteri och mindre stöld]. Förtroendet för honom finns inte längre och hans handlande är vida känt i församlingen.

En annan vanlig orsak till ansökan är missnöje med prästens tjänstgöring. Det kan gälla frånvaro, oengagerat arbete, eller att prästen druckit alkohol på resa med ungdomar, överträtt befogenheter eller i enstaka fall misskött utförandet av kyrkliga handlingar.

Under åren har NN varje år fallit tillbaka till att komma för sent samt att vara alltför oengagerad.

Kritiken handlar huvudsakligen om oskicklighet karakteriserad av oförmåga att prioritera arbetsuppgifter, att fullfölja arbetsuppgifter och att ta ansvar för att det som ålagts honom faktiskt utförs.

Överträdelse av befogenheter. Vid ett flertal tillfällen finns sedan 2013 dokumenterade händelser då NN överskridit sina befogenheter och i [vårt] namn vidtagit åtgärder.

Framför allt föreligger allvarliga brister i NN:s sätt att förrätta dop-, vigsel och begravningstjänster, men även vid andra gudstjänster och arbetsuppgifter i övrigt förekommer störningar som fordrar pastoratets ingripande. - - - Till detta kommer att NN var nära att tappa dottern i golvet under dopet. Dopföräldrarna kände inte att detta var något minne för livet utan skämdes i stället fruktansvärt inför sina närvarande gäster. - - - I samband med vigsel har brudparet och bröllopgästerna fått intrycket att NN uppträtt berusad, trots att så inte var fallet, eftersom hen uttryckte sig så osammanhängande och inte tilltalade brudparet med deras korrekta namn.

Det finns även ett antal ansökningar som hänvisar till utlevd sexualitet på ett inte acceptabelt sätt. Så hade en präst en sexuell relation med en praktikant kort tid efter att praktikperioden avslutades. En annan präst skickade SMS till en 15-årig pojke hen träffat i samband med konfirmationsundervisning. Det framkom att prästen hoppades att de skulle ”hamna i sängen och ha sex”. En präst tittade på pornografi på församlingens läsplatta under en bussresa med konfirmander och en annan präst dömdes för köp av sexuell tjänst och församlingen ansökte om att få omplacera honom.

Sexuellt ofredande då hen uppträtt naken i samband med obligatoriska personaldagar och då gått runt naken för att samtala med anställda. - - - En pågående relation av sexuell art med en underställd medarbetare enligt muntligt erkännande och även in flagrante delicto på arbetsplatsen.

Enligt skrivelsen har kritiken mot NN vuxit sig stark under senare tid. Hen betar sig onormalt i kontakten med inte minst kvinnor och flickor.

Härutöver finns klagomål på prästens uppträdande och livsstil.

Jag ser ingen förändring i beteendet, bara en känsla av nonchalans. Det finns en mycket stor frustration inte bara hos mig utan hos medarbetare att NN kommer för sent samt att det finns alltid en orsak att komma för sent.

I sex fall anger arbetsgivaren arbetsbrist som orsak till ansökan.

- - - begär A Församling befogenhet att säga upp komminister NN p.g.a. arbetsbrist orsakad av den organisationsförändring som redovisas i ärendet.

I några fall anges långvarig sjukdom som skäl för åtgärder.

Arbetsgivaren anser sig ha fullgjort vad som kan krävas när det gäller rehabilitering. Ytterst osannolikt att NN kommer att återfå tillräcklig arbetsförmåga för att kunna upprätthålla en heltids komministertjänst.

Några präster omplaceras, som regel med eget medgivande (se nedan).

Sammanfattningsvis kan konstateras att ansökningarna vad gäller kyrkoherdar huvudsakligen gäller uppgiften som chef (ledare) i vid mening, medan anmälningarna mot komministrar har en mer varierad bakgrund. De vanligaste är dock samarbetssvårigheter och missnöje med deras tjänstgöring.

Prästernas yttrande

Innan domkapitlet fattar beslut bereds den i ansökan aktuella prästen möjlighet att yttra sig. I sammanlagt 41 (46,1 %) ärenden har prästerna inte avgivit något yttrande (eller har detta inte angetts i domkapitlets handlingar). Detta gäller 9 kyrkoherdar och 32 komministrar. Varför

prästerna inte yttrat sig är oklart i de flesta fall. Dock har en kyrkoherde och sex komministrar accepterat eller tillstyrkt ansökan, det handlar om nya arbetsuppgifter eller omplacering till en annan församling i ett större pastorat. I två fall är begäran återtagen så snart efter ansökningstillfället att något yttrande knappast har kunnat komma in. Det innebär att det i 33 fall är oklart varför något yttrande inte inkommit. I fem fall redovisas olika former av stöd för prästen: namninsamling, positivt yttrande från församlingskyrkoråd eller stödskrivelser från enskilda.

I tabell 3 framgår de försvarsstrategier övriga präster har valt. Dessa kan kategoriseras på följande vis: anfall, det är en hämnd, formaliafel, jag är ett offer, försök till bemötande, cyniskt/uppgivet, optimistiskt, det gäller vagningslöftena. Flera olika strategier kan användas i ett och samma yttrande.

Tabell 3. Prästernas försvarsstrategier

Strategi	Kyrkoherdar	Komministrar
Anfall	<p><i>Begär specialvisitation</i></p> <p>Kyrkoherden i A församling, NN, har i skrivelse till domkapitlet den xx/xx xxxx med bifogande av vissa handlingar i ärendet begärt att domkapitlet i enlighet med 57 kap. Kyrkoordningen utövar sin tillsyn i församlingen med anledning av den konflikt som föreligger mellan kyrkorådets ledamöter och kyrkoherden.</p> <p>Särskilt den av mig begärda tillsynsutredningen har åstadkommit att kyrkonämnden nu begärt en befogenhetsprövning med</p>	<p><i>Predikan i självförsvar</i></p> <p>NN tog upp att hen var avskedad...</p> <p>NN påstod att hen har blivit trakasserad av sin arbetsledning och av kyrkoherden.</p> <p>NN talade om synden och orätten i församlingen. Kränker och ser ner på andra. Orätter som de gör mot sina medmänniskor.</p>

Strategi	Kyrkoherdar	Komministrar
	avsikten att kunna genomföra en uppsägning.	
	<i>Syftet är att svärta ner mig</i> De lösryckta anklagelser som sammanfogas på ett tendentiöst sett i dokumentet om befogenhetsprövning är skvaller, projektioner och beskyllningar som är rent förtal. Låt mig bemöta två saker; hot och vapeninnehav.	<i>Syftet är att svärta ner mig</i> Jag anser att jag har blivit utsatt för en "kampanj" i syfte att svartmåla mej.
Det är en hämnd	<i>För att jag utövar chefsuppgiften</i> - - oerhört mycket sårad prestige från kyrkonämndens ordförande, anser jag. Mitt ifrågasättande av organisationen har retat de som funnit ett frirum inom densamma. Jag lägger märke till att jag blir beskylld för att ha förorsakat personalens psykiska ohälsa och att en förtroendeklyfta uppkommit mellan personal och förtroendevalda genom att jag begärde en tillsyn över pastoratet.	<i>Kyrkoherden vill anklaga mig</i> Jag har inget motiv till att uppträda som en "gangster" på valdagen. Tvärtom! Men kyrkoherden har motiv till att hitta något att anklaga mig för.
Formalia	<i>Fel i protokoll</i> Av protokollet framgår inte hur kallelsen utsänts. ... xx-xx-xx hade jag semester, km AA var vik kyrkoherde under denna tid och skulle således kallats till detta sammanträde, det framgår inte av protokollet om så var fallet.	<i>Uppsgd före befogenhetsprövning</i> Ansökan om befogenhetsprövning avser tillåtandet i efterhand av ett redan upphävt beslut. Befogenhetsprövning ska göras inför ett beslut, det kan inte ske i efterhand och kan inte avse ett upphävt beslut.

Strategi	Kyrkoherdar	Komministrar
		<p>Beslutet att säga upp mig har... [inte] varit föremål för domkapitlets befogenhetsprövning. Eftersom beslutet således inte tillkommit rätt ordning hemställer jag att domkapitlet upphäver beslutet.</p>
Offer	<p><i>Felfinnmarkkultur</i> Det råder också en otrevlig kultur av att bevaka och söka efter minsta fel för att kunna sätta dit andra, vilket också kan vara en orsak till oviljan att ta på sig ansvar.</p> <p>Ja det var en lång lista som vår kyrkorådsordförande AA fått ihop. Hen är duktig på sådant här. - - - hen kommer att lyckas att få bort mig.</p>	<p><i>Utarbetad</i> Jag är sedan snart två månader sjukskriven för depression, troligen orsakad av att jag blivit tvungen att arbeta övertid under vårterminen och pga. den psykosociala situationen på arbetsplatsen.</p>
	<p><i>Skvaller</i> Sedan början på mars 20xx har kyrkonämndens ordförande systematiskt samlat skvaller om mig och genom sitt handlande själv skapat utrymme för frustration och spekulationer.</p>	<p><i>Mobbning</i> Jag har själv upplevt mig mobbad och också tagit upp detta med kyrkoherden. Tyvärr har inget gjorts för att klargöra orsakerna till mobbningen och att förhindra den.</p>
	<p><i>Sjukdom</i> Jag är för tillfället sjukskriven för utmattningsdepression och enligt både min läkare och min psykolog har jag under lång tid haft allt för hög arbetsbelastning och har enligt dem högst troligt varit sjuk långt innan sjukskrivningen blev ett faktum...</p>	<p><i>Sjukdom</i> Att som XX-sjuk småbarnsmamma under min kombinerade föräldraledighet (50%) och studier (50%) blivit uppsagd utifrån diffusa ”relationsproblem”...</p>

Strategi	Kyrkoherdar	Komministrar
	<p><i>Ordförandens fel</i> Jag vet att det som händer mig just nu, kommer att hända igen eftersom det hänt tidigare i denna maktstruktur och under denne ordförandes ledning.</p>	<p><i>Kyrkoherdens fel</i> Så fortsätter följetongen även detta år och denna sommar, om hur kh NN skall få bort mig från min tjänst och från sin hjärna... Kh NN är en sådan manipulativ person, som får de flesta att ställa upp på vad som helst...</p>
	<p><i>Arbetsmiljöproblem</i> Rapporten visar på tydliga brister i arbetsmiljön och arbetsledningen</p>	<p><i>Arbetsmiljöproblem</i> Beskyllningar som riktats mot mig är orättvisa, osakliga, otydliga - - - Kyrkoherden skriver att ett flertal av medarbetarna anser att arbetsmiljön är synnerligen ansträngd i församlingen. Jag håller med om att arbetsmiljön är ansträngd, men jag kan inte ensam lastas för det.</p>
	<p><i>Alltid varit så – plötslig ändring</i> Del fanns en rutin redan när jag kom hit 19xx som jag fortsatte med.</p>	<p><i>Stöd</i> Förtroendevalda har kommit hem med blommor. Frågat hur jag mår och när jag avtackas. Jag har bjudits på fika. Kyrkvårdarna X & Y har lovat att jag får hänvisa till dem (som ref.) när/om det kan hjälpa mig.</p>
Försök till bemötande	Det finns brister i styrningsfunktionen, i samspelet mellan de olika organen och i de förtroendevaldas roller när de går	Jag finner det beklagansvärt att ett kyrkoråds presidium i Svenska kyrkan så orubblig kan negligera kyrkoordningens

Strategi	Kyrkoherdar	Komministrar
	över gränser för vad som hör till deras område är uppenbart.	föreskrifter om att domkapitlet först ska pröva uppsägningens beslutet, och likaledes lagar som reglerar svensk arbetsmarknad...
Uppgivet/ cyniskt	Ingen kyrkoherde kan räkna med att ha tjänsten längre än till nästa val. Jag kan konstatera att kyrkorådets ordförande har rätt i att jag anställdes i maj 20xx. Övrigt är det inget som stämmer.	Det känns som att en ovän har gått om natten och sått ogräs på sin grannes åker och förstört vetet på Guds åker, förstört skörden för Guds rike!
Optimistiskt	Jag går varje dag till arbetet, vid gott mod. Den duktiga och mot Kyrkan lojala och outtröttliga personalen gör det värt det. Jag är övertygad om att det finns en framtid för mig i XX församling om vi kan ta ett ömsesidigt ansvar för det gemensamma uppdraget.	Allt blir precis som ni önskar ha det med en kyrkoherde och tre komministrar. Fördelen med denna lösning är att ingen komminister behöver bli uppsagd.
Gäller vignings- löften	Ett beslut om uppsägning strider alltså, enligt min mening, mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel. ... inte brutit mot löften eller tystnadsplikt, inte sjuk, ingen brottslig gärning.	Åtgärden som pastoratet söker tillstånd för avser utövandet av de centrala delarna av vinningstjänsten. Dessa faller inom biskop och domkapitels exklusiva kompetensområde. Jag ser de händelser som åberopas under bristande lojalitet och samarbetssvårigheter som uttryck för mitt pastorala ansvarstagande ... Jag hävdar

Strategi	Kyrkoherdar	Komministrar
		att den kritik som framförs övervägande riktar sig mot min tolkning av Evangeliet och min trohet mot mina prästlöften.

I många av prästernas inlagor framgår hur stressande deras situation är: några skriver mycket långa yttranden där varje detalj i församlingens framställan nagelfars, inte sällan med personangrepp. Flera yttranden håller en ton som skulle kunna försvåra en form av försoningsprocess.

De flesta yttranden vill visa för domkapitlet att församlingens sakframställning är felaktig eller överdriven och inte kan ligga till grund för arbetsrättsliga åtgärder. Inte sällan framhålls att prästen är oskyldig, eller i vart fall inte ensam skyldig till de missförhållanden arbetsgivaren lyft fram. Vad som är sanning i dessa komplicerade ärenden går knappast att reda ut: förmodligen finns delar av sanning både i församlingens ansökan och i prästernas yttranden.

Det prästerna inte tar hänsyn till i sina yttranden är att domkapitlet inte skall avgöra om församlingens begäran är rimlig eller utgör laglig grund för arbetsrättsliga åtgärder. Domkapitlet skall endast kontrollera att begäran inte grundar sig i sådant som ligger under domkapitlets tillsyn: efterlevnaden av vigningslöften. I yttrandena siktar således prästerna in sig på något som inte är avgörande för domkapitlets beslut. Kanske kan man förstå detta som att prästen vill rentvå sig inför domkapitel och omvärld. Detta är givetvis både förståeligt och nödvändigt i de 15 fall där domkapitlet samtidigt bedriver en utredning om eventuell obehörighetsförklaring.

Det är endast i ett fall som prästen (med sakkunnig hjälp) driver att hela ärendet borde ligga under domkapitlets tillsyn eftersom det grundar sig i dennas fullgörande av prästerliga uppgifter, främst

kyrkliga handlingar. I detta fall drog församlingen tillbaka sin ansökan och prästen återfick sina vanliga arbetsuppgifter. En annan präst framhåller att hen agerat utifrån sina prästlöften och sin förståelse av evangeliet, vilket måste förstås som att hen menar att prövningen skall ske utifrån KO 31 kap. 11–12§§. Ett avtal om utköp träffades med prästen. I ett tredje fall avvisade domkapitlet ansökan eftersom man menade att det som församlingen angav som skäl för befogenhetsprövningen omfattades av KO:s regler om tillsyn från biskop och domkapitel. Prästen meddelades en erinran av domkapitlet.

Domkapitlens beslut

Som framgår av tabell 4 bifalls omkring två tredjedelar (66,3%) av samtliga ansökningar. Resterande ansökningar (33,7%) har antingen återtagits, avskrivits eller avvisats (det senare eftersom församlingen redan fattat beslut i ärendet). I ett fall har domkapitlet avslagit en begäran om befogenhetsprövning. Domkapitlet bedömde att det som församlingen anförde i själva verket handlade om efterlevnaden av vigningslöften. Domkapitlet öppnade ett tillsynsärende och gav prästen en erinran.

I praktiken kan därför sägas att samtliga ansökningar, som fullföljs och som följer regelverket får bifall i domkapitlet. De återtagna, avskrivna eller avvisade ansökningarna fördelar sig emellertid inte jämt över alla ansökningar: medan 15,4% av ansökningarna om omplacering är det strax över hälften (54,5%) av ansökningarna om avsked, som hör till denna kategori. Det kan noteras att uppsägning beviljas till 68,6%. Av ansökningar, där ingen planerad åtgärd presenterats, bifalls var tredje (33,3%). Det finns inga signifikanta skillnader i bifallsmönstret för kyrkoherdar och komministrar,⁴ eller för män och kvinnor ⁵

⁴ $\chi^2(2, N = 89) = 0.049, p = .976$

⁵ $\chi^2(2, N = 86) = 0.185, p = .911$

Tabell 4. Domkapitlets beslut i relation till begärda åtgärder.

Beslut Begärd åtgärd	N	Andel av begärda åtgärder. %	Bifall	Andel bifall . %	Övriga beslut	Andel övriga beslut. %
Avsked	11	12,4	5	45,5	6	54,5
Avstängning	1	1,1	1	100%	0	0
Ej angivet	9	10,1	3	33,3	6	66,6
Omplacering	13	14,6	11	84,6	2	15,4
Uppsägning	35	39,3	24	68,6	11	31,4
Varning	16	18,0	12	75,0	4	25,0
Ändrade arbetsuppgifter	4	4,5	3	75,0	1	25,0
Summa	89	100	59	66,3	30	33,7

Av materialet kan inte utläsas att prästernas yttranden påverkar domkapitlets beslut. Det finns inga signifikanta skillnader i besluts-mönstret oavsett om något yttrande kommit in eller ej.⁶ Är ansökan gjord enligt KO:s regler blir den således i nästan samtliga fall beviljad.

⁶ $\chi^2(1, N = 89) = 3.536, p = .06$

När det gäller de 27 ärenden som återtagits, avskrivits eller avvisats har jag haft uppföljande kontakter med arbetsgivarna för att undersöka hur ärendena handlagts efter domkapitlets beslut. Frågeställningen har då varit om man gått vidare i ärendet och i så fall hur. Se tabell 5.

Nio ansökningar *avskrevs*. Fem präster sade upp sig och två av dem fick avgångsvederlag. En präst avsade sig rätten att utöva det kyrkliga ämbetet och ansökan förföll därmed. I övriga tre fall har det inte kunnat utredas hur ärendet handlagts av arbetsgivaren.

Av de sju *avvisade* ärendena har beslut fattats före ansökan om befogenhetsprövning i fem fall, men besluten har genomförts. En församling framhöll att man under hand talat med biskopen och att man fått rådet från Församlingsförbundet (arbetsgivarorganisation för Svenska kyrkan) att avskeda prästen trots att befogenhetsprövning inte gjorts. Domkapitlet har inga sanktionsåtgärder mot församlingar, som inte följer regelverket. Möjligen kan en församlingssammanläggning göras (Edqvist & al. 2018 s. 818ff). Detta innebär att det inte finns någon risk för åtgärder från stiftet för den församling som inte ansöker om befogenhetsprövning.

I två fall fördes ärendet till domstol och i bägge fallen vann prästen. I ett fall sade prästen upp sig mot ett avgångsvederlag. En präst fick sedermera en erinran av domkapitlet, men kvarstod i tjänst.

Sammanlagt 11 ärenden *återtogs*. I sex av fallen skedde en överenskommelse om uppsägning med avgångsvederlag. En ansökan återtog efter tre dagar (ärendet sekretessbelagt av arbetsgivaren), en annan efter två år, oklart varför. I ett fall kunde inte sökanden styrka att hen var behörig företrädare för arbetsgivaren utan återtog ansökan. Resterande ansökningar återtog sedan beslut om ändrade arbetsuppgifter dragits tillbaka i ett fall och beslut om psykosocial utredning fattats i ett annat fall.

Tabell 5. Utfall för 27 avskrivna, avvisade eller återtagna ansökningar.

	N	Resultat	Anmärkning
Avskrivet	9	5 uppsägningar.	Två avgångsvederlag (22 respektive 7 månadslöner).
		1 avsade sig rätten att utöva det kyrkliga ämbetet.	Avskrevs eftersom befogenhetsprövning inte kan göras för den som inte längre utövar det kyrkliga ämbetet.
		3 fall har inte kunnat redas ut.	
Avvisat	7	7 fullföljda enligt ansökan.	Två uppsägningar ogiltigförklarade av domstol. Skadestånd utdömt. En präst avgångsvederlag 15 månadslöner.
Återtaget	11	6 överenskommelser om uppsägning med avgångsvederlag.	Avgångsvederlag 8 till 32 månadslöner.
		1 återtagen efter 3 dagar (sekretessbelagt); 1 efter 2 år.	Oklart varför ärendena återtagits.
		2 återtagna efter åtgärder från arbetsgivaren.	En präst återfick arbetsuppgifter. En församling beslutade om psykosocial utredning.
		1 återtagen sedan domkapitlet krävt uppgift om behörig företrädare.	

Sammanfattningsvis har jag visat att domkapitlets negativa beslut inte hindrat arbetsgivaren från att gå vidare med ärendet i enlighet med det beslut man tidigare har fattat i kyrkorådet. Inte heller beslut att upphäva kyrkorådsbesluten har efterlevts. Av de 24 fall som kunnat följas har avgångs-vederlag (eller överenskommelse om bibehållen lön vid övergång till lägre tjänst) betalats i 10 fall. Härutöver har två församlingar förlorat tvisten i domstol med skyldighet att betala skadestånd.

Omplacering och ändrade arbetsuppgifter

Ansökningarna om omplacering skiljer sig från övriga ansökningar genom att prästen ifråga ofta är överens med arbetsgivaren om åtgärden. Någon skall inom ett pastorat byta från en församling till en annan medan en annan präst byter arbetsuppgifter på grund av omorganisation. Av 14 ansökningar om omplacering har vederbörande präst i sex fall (43%) angett att hen biträder förslaget. Ansökningarna om ändrade arbetsuppgifter har en något annorlunda karaktär; det handlar om präster som behöver ändrade arbetsförhållanden på grund av utmattning eller bristande förmåga att utöva sitt arbete.

Sammanfattande analys och diskussion

Handlingarna från domkapitlen ger ett tydligt intryck av att de 89 ärendena hanterats i enlighet med regelverket och med noggrannhet. Ovan har visats att om arbetsgivaren inger en ansökan i enlighet med regelverket kommer den att bifallas (jfr Thidevall 2019). Många ansökningar är väl dokumenterade och väl underbyggda med noggranna beskrivningar av de problem, som arbetsgivaren anser finns.

De angivna orsakerna till ansökan skiljer sig mellan kyrkoherdar och komministrar. För kyrkoherdar är det dominerande skälet kyrkoherdens bristande förmåga att vara chef medan det för komministrar gäller svårigheter i samarbete och missnöje med deras tjänstgöring. Bifallsmönstret är detsamma för män och kvinnor samt för kyrkoherdar och komministrar.

Jag har också visat att det inte finns någon statistiskt säkerställd skillnad vad gäller domkapitlets beslut om prästen yttrat sig eller avstått från yttrande. Detta torde bero på att prästerna i sina yttranden generellt betonar att ansökan är felaktig i ett antal avseenden och att de är oskyldiga eller i vart fall inte ensam skyldiga till de missförhållanden som arbetsgivaren påtalar. De argumenterar således utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv. Prästerna förefaller inte ha noterat att det enda domkapitlet skall göra är att ta ställning till om ansökan i själva verket rör det som ligger under domkapitlets tillsyn (lära och utövandet av vigningstjänsten och efterlevnad av vagningslöften). Om så inte är fallet skall ansökan beviljas. I endast ett fall ansåg domkapitlet att ärendet låg under domkapitlets tillsyn.

Präster har möjligen en alltför stor tilltro till det skydd som befogenhetsprövningen kan ge dem. Genom att domkapitlet inte skall pröva riktighet, rimlighet eller laglighet i arbetsgivarens ansökan är det förväntade skyddet svagt. Domkapitlets funktion blir att *legitimera* de beslut som fattats i församlingen snarare än att granska dem.

I endast en handfull fall har prästerna argumenterat för att det som läggs dem till last ligger under domkapitlets tillsyn. I förarbetena anges särskilt att teologiska motsättningar kan kläs i termen av samarbetsproblem. Så skulle befogenhetsprövning kunna vara ett sätt att bli av med en präst, vars utövande av ämbetet man ogillar. Genom att domkapitlet nästan alltid godtar arbetsgivarnas påstående att ansökan inte har med ”predikstolens frihet”, läran eller sättet att utöva prästämbetet att göra blir det i praktiken arbetsgivaren och inte domkapitlet, som gör bedömningen om bestämmelsen om befogenhetsprövning är tillämplig. Den blir därmed inte det oberoende skydd som det lanserades som till kyrkomötet 1999.

I 15 fall öppnade domkapitlet ett ärende om prövning utifrån vigningslöftena utöver den pågående befogenhetsprövningen. Det kan alltså bli en sorts dubbelbestraffning. Detta kan jämföras med att samma gäller både för personal inom hälso- och sjukvården och för lärare. Arbetsgivaren kan vidta disciplinära åtgärder och utöver det kan HSAN respektive LAN dra in legitimationen. I den meningen skiljer sig inte prästernas arbetsförhållanden från andra professioner.

I stort hanteras ärendena sålunda i enlighet med kyrkoordningen samt ÖN:s anvisningar. Detta innebär emellertid inte att bestämmelsen om befogenhetsprövning ger ett skydd för professionen (”predikstolens frihet”). Teologiska skiljelinjer har i några ärenden framhållits som samarbetssvårigheter (vilket de kan leda till). Genom att domkapitlet enligt ÖN:s anvisningar skall ta arbetsgivarens uppgifter för godo (och inte prästernas) undersöks inte närmare om samarbetssvårigheter har

en teologisk bakgrund och handlar om prästens efterlevnad av vagningslöften med mera.

Till detta kommer att en arbetsgivare kan träffa en överenskommelse med den präst de önskar bli av med. Detta är som regel förenat med stora kostnader, men ligger utanför domkapitlens tillsyn och regleras inte i kyrkoordningen. Det kommer inte heller alltid till domkapitlets kännedom. Troligen borde prästernas strategi vara att nå en uppgörelse om utköp och på så sätt undvika befogenhetsprövning. Under sådana omständigheter blir händelsen mindre offentlig.

I några ärenden har respektive stift engagerat sig i försök till konfliktlösning i respektive församling. Det kan ifrågasättas om inte åtminstone ytterligare en del av ansökningarna borde lett till att domkapitlet inlett ett tillsynsärende över församlingen.

Ovan har jag argumenterat för att prästyrket skall anses tillhöra en profession med ett speciellt skydd genom bestämmelsen om befogenhetsprövning. Undersökningens resultat tyder dock på att skyddet inte är särskilt starkt i kontrast till hur befogenhetsprövningen lanserades 1999 som ett svar på kritiken mot lokalanställning av prästerna. Nästan samtliga ansökningar om befogenhetsprövning, som följer regelverkets formalia, bifalls. Det empiriska materialet ger ingen möjlighet att komma bakom arbetsgivarnas påståenden att ansökan inte är betingad av missnöje med prästens sätt att utöva sin vagningstjänst. Genom att domkapitlet inte närmare skall undersöka bakgrunden utan ta arbetsgivarens beskrivning av förhållandena för godo blir skyddet svagt.

Utifrån syftet med *bestämmelsen* om befogenhetsprövning förefaller det som om prästprofessionen har ett starkare skydd än andra professioner. Denna undersökning tyder inte på att så skulle vara fallet. Befogenhetsprövningen är inget skydd mot "the assault on the professions" (Beck & Young 2005).

Sammanfattningsvis kan således sägas att bestämmelsen om befogenhetsprövning ger ett bräckligt (om ens något) skydd för prästen. Prästernas förståelse av bestämmelsen tycks inte heller stämma med KO:s lydelse. De har en uppfattning om att domkapitlet skall ta ställning i sak, vilket inte är fallet. I ett läge med missnöje från arbetsgivarens sida skulle prästerna troligen gagnas av en snabb överenskommelse om utköp i stället för ett långdraget befogenhetsärende. Hela systemet med befogenhetsprövningar kan uppfattas vara ett spel för galleriet. I enlighet med KO och ÖN:s anvisningar blir domkapitlet i sin tillsynsroll, som jag påpekat i en tidigare studie (P. Hansson 2004a), närmast en *tillsynesmyndighet* och inte en tillsynsmyndighet. Om avsikten är att prästerna (professionen) skall ha ett reellt skydd genom bestämmelsen om befogenhetsprövning är en översyn nödvändig.

Referenser

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labour*. Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Axberger, H.-G. (2016). *Promemoria med belysning av vissa rättssäkerhetsaspekter i nuvarande kyrkoordning*. Uppsala: Kyrkokansliet.
- Beck, J. & Young, M. F. D. (2005). The Assault on the Professions and the Restructuring of Academic and Professional Identities: A Bernsteinian Analysis. *British Journal of Sociology of Education*, 26.2:183–197.
- Brante, T. (2013). The Professional Landscape: The Historical Development of Professions in Sweden. *Professions and Professionalism*, 3.2:558.
- Brante, T., Johnsson, E., Olofsson, G., & Svensson, L. G. (2015). *Professionerna i kunskapssamhället. En jämförande studie av svenska professioner*. Stockholm: Liber.
- Codex ethicus. Riktlinjer för tolkning av diakonens och prästens vigningslöften i Luleå stift. Framtagen av biskop och prostmöte i november 2006*. (2006). Luleå: Luleå stift.
- CsSkr 1999:3, del 2 = Svenska kyrkans centralstyrelses skrivelse till kyrkomötet 1999:3, del 2. Kyrkoordning för Svenska kyrkan.
- Delin, M., & Sköld, J. (2014). De kritiserade kyrkan – fick betalt för att sluta. *Dagens nyheter* 2014-11-25.
- Hämtad från www.dn.se/nyheter/sverige/de-kritiserade-kyrkan-fick-betalt-for-att-sluta

- Disciplinnämndens verksamhet 2019: Sveriges advokatsamfund.* (2020).
Hämtad från
www.advokatsamfundet.se/globalassets/advokatsamfundet_sv/advokatetik/dpn_2019.pdf
- Domkapitlet i Stockholm (2019). Riktlinjer för hantering av tillsyns-
ärenden; att gälla tills vidare.
- Edqvist, G., Norling, M. L., Tronêt, A. & Wikström, M. (2018). *Kyrko-
ordning för Svenska kyrkan 2018 med kommentarer och angränsande
lagstiftning*. Stockholm: Verbum.
- Förvaltningsrätten i Stockholm: Dom 2020-06-17 Mål 7379-19, 9408-19,
(2020).
- Hansson, A.-S., & Anderzén, I. (2009). Goal Clarity as an Instrument
for Improved Organizational Wellbeing in the Church of Sweden.
Work, 33.1:53–58.
- Hansson, P. (2004a). *Från tillsyn till främjande. Stiften i Svenska kyrkan
och församlingsinstruktionerna 2000-2002*. Skellefteå: Scripta
Ecclesiologica Minora 10. Kyrkovetenskapliga publikationer.
Artos.
- Hansson, P. (2004b). Tillsynen som försvann: Stiften och församlings-
instruktionerna. *Mitt i församlingen* (2004:6): *Rita ny kyrka.
Församlingsinstruktionen som vision och verklighet* (s. 37–51).
Uppsala: Nämnden för kyrkolivets utveckling, Svenska kyrkan.
- Hansson, P. (2010). Clerical Misconduct in the Church of Sweden 2000–
2004. *Ecclesiastical Law Journal* 12.1:17–32.
- Hansson, P. (2012). The Clerical Ethos: The Church of Sweden
Authorities and Clerical Ethical Standards. I: K. Niemelä (red.),
Church Work and Management in Change (s. 76–100). Tampere:
Church Research Institute.
- Hansson, P. (2016). Clergy Discipline Decisions in the Church of
England and the Church of Sweden Compared. I: H. Askeland &

- U. Schmidt (red.), *Church Reform and Leadership of Change* (s. 117–134). Eugene, OR: Pickwick Publications.
- Hansson, P. (2017). Complaints about Priests in the Church of Sweden from 2001–2013. *Scandinavian Journal of Leadership and Theology* 4.
- HSAN 2021 = *Verksamhetsredogörelse 2020. Hälso- och sjukvårdens ansvarsmynd. HSAN*. (2021). Hämtad från www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/dokument-webb/ovrigt/hsan-verksamhetsredogorelse-2020.pdf
- LAN 2021 = Indragen lärar- och förskollärlägitimation och LAN. (2021). Hämtad från www.skolverket.se/regler-och-ansvar/lararlegitimation-och-forskollarlegitimation/regler-och-krav-for-lararlegitimation/indragen-larar--och-forskollarlegitimation
- Karle, I. (2001). *Der Pfarrberuf als Profession: Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft*. Gütersloh: Chr. Kaiser/Gütersloher Verlagshaus.
- Karle, I. (2008). *Ordained and Professional: Contradictory or Complementary Attributes of the Pastor? Professionalism in the Ordained Ministry*. Paper presented at Essence of Ordained Ministry: Vocation and/or Profession? Nordic Research Conference in Practical Theology, November 12–14, 2008, Løgumkloster, Denmark
- Klefbeck, M. (2011). *Rätt ordning på liv och lära? En undersökning av stiftens tillsynsansvar inom Svenska kyrkan utifrån domkapitlens disciplinåtgärder mot präster och diakoner år 2006–2009*. Uppsala universitet, magisteruppsats: urn:nbn:se:uu:diva-156771
- KM 1999:3 = Kyrkomötets protokoll. Onsdagen den 9 juni.
- KM 2006:143 = Kyrkomötets protokoll. Fredagen den 27 oktober.
- KM 2007:141 = Kyrkomötets protokoll. Fredagen den 26 oktober.

- KM 2011:152 = Kyrkomötets protokoll. Fredagen den 28 oktober.
- KM 2012:87 = Kyrkomötets protokoll. Onsdagen den 21 november.
- KM 2013:72 = Kyrkomötets protokoll. Tisdagen den 19 november.
- KM 2KL 1991:1 Andra kyrkolagsutskottet. Kyrkoordning för Svenska kyrkan.
- KM motion 1999:176 = Motion till kyrkomötet av Karin Burstrand om kyrkoherdarnas anställningsförhållande m.m.
- KM motion 1999:209 = Motion till kyrkomötet av Rune Entelius om prästanställning.
- KM motion 1999:218 = Motion till kyrkomötet av Nils Gårder om befogenhetsprövning av beslut om uppsägning m.m.
- KM motion 2006:4 = Motion till kyrkomötet av Karl-Gunnar Svensson. Stiftens och biskoparnas ansvar för vigningstjänsterna.
- KM motion 2011:20 = Motion till kyrkomötet av Kjell Petersson. Rätt till försvarsadvokat.
- KM motion 2011:95 = Motion till kyrkomötet av Fredrik Sidenvall. Rätt till offentlig försvarare vid befogenhetsprövning.
- KM motion 2012:26 = Motion till kyrkomötet av Håkan Sunnliden. Avskaffa domkapitlen.
- KM OU 2012:3 = Kyrkomötet. Organisationsutskottets betänkande. Domkapitlen och stiftsstyrelserna.
- KM TSU 2011:4 = Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande: Rätt till juridiskt biträde
- KM TSU 2007:13 = Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande: Verksamhetsberättelse år 2006 för Svenska kyrkans överklagandenämnd.
- KO = *Kyrkoordning med angränsande lagstiftning för Svenska kyrkan.* (1999). Stockholm: Verbum.
- Lindegård, S. (1999). *Ämbetsbrott av präst. En kyrkorättslig studie från medeltid till nutid.* Lund: Arcus.

- Ljungkvist, M. (2020). Han ska utreda rättssäkerheten i domkapitlen. *Kyrkans tidning* 2020-12-23. Hämtad från www.kyrkanstidning.se/nyhet/han-ska-studera-rattssakerheten-i-domkapitlen
- Lundberg, L. (2007). Kyrkan köper ut herdar för miljoner. *Kyrkans tidning* 2007-05-24. Hämtad från www.kyrkanstidning.se/nyhet/kyrkan-koper-ut-herdar-miljoner
- Lundberg, L. & Ljungkvist, M. (2020). Fler köps ut och avtalen blir dyrare. *Kyrkans tidning* 2020-05-14. Hämtad från www.kyrkanstidning.se/nyhet/flu-kops-ut-och-avtalen-blir-dyrare
- Lärarstatistik*. (2021). Hämtad från www.skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensfor-sorjning/forskolaochskola/lararstatistik.28986.html
- Läronämnden 1999:3 = Läronämndens yttrande med anledning av centralstyrelsens förslag till Kyrkoordning för Svenska kyrkan.
- Ohlsson, G. (2002). *För domkapitlets kännedom. Anmälningar mot präster under tre brytningstider*. Lund: Teologiska institutionen, licentiatuppsats, stencil.
- Ohlsson, G. (2012). *Från ämbetsman till ämbetsbärare: förändringar speglade i anmälningar mot präster under tre brytningstider*. Centrum för teologi och religionsvetenskap Lunds universitet: Lund.
- Om advokatsamfundet*. (2021). Hämtad från www.advokatsamfundet.se/Advokatsamfundet/Om-samfundet/
- Russel, A. (1980). *The Clerical Profession*. London: SPCK.
- Schilderman, H. (2005). *Religion as a Profession*. Leiden/Boston: Brill.
- SFS 1992:300. *Kyrkolag*. (1992). Stockholm: Verbum.
- SFS 2010:800. *Skollag*. (2010).

- SKU 1998:6 = Svenska kyrkans utredningar: Personal, tillsyn, överklagande.
- Socialstyrelsen statistik. (2020). *Bilaga – Tabeller – Statistik om legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal 2019 samt arbetsmarknadsstatus 2018*. (2020). Hämtad från www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/statistik/statistikammen/halso-och-sjukvardspersonal
- Svensson, K., & Svensson, L. G. (2019). Det svenska professionella landskapet. I: T. Brante, K. Svensson, & L. G. Svensson (red.), *Ett professionellt landskap i förvandling* (s. 15-60). Lund: Studentlitteratur.
- Svensson, L. G. & Svensson, K. (2019). Nya samhällsvillkor för det professionella landskapet. I: T. Brante, K. Svensson & L. G. Svensson (red.), *Ett professionellt landskap i förvandling* (s. 61-90). Lund: Studentlitteratur.
- Thidevall, S. (2005). *Folkkyrkans tid. Församlingsinstruktionerna berättar*. Järlåsa: Ordbruket förlag.
- Thidevall, S. (2019). Kyrklig och världslig rätt i Svenska kyrkan. I: L. Nordenstorm (red.), *Med god ordning och efter Guds vilja. En antologi om kyrkorätt* (s. 147–184). Skellefteå: Artos.
- Wåhlin, Y. (2019). *Arbetsrätt för Svenska kyrkan* (Tredje upplagan). Stockholm: Verbum.
- ÖN 2001/43 = Svenska kyrkans överklagandenämnd. Beslutsprövning. En församlings beslut om skriftlig varning mot en präst har upphävts då beslutet inte föregåtts av en befogenhetsprövning. Beslut 2001/43.
- ÖN 2003/16 = Svenska kyrkans överklagandenämnd. När befogenhetsprövning begärs skall grunderna för den avsedda åtgärden redovisas liksom de faktiska omständigheter hänförliga till respektive grund som åberopas. Beslut 2003/16.

- ÖN 2006/08 = Svenska kyrkans överklagandenämnd. Befogenhetsprövning. Om den avsedda åtgärden redan vidtagits av arbetsgivaren, skall begäran om befogenhetsprövning avvisas. Beslut 2006/08.
- ÖN 2006/32 = Svenska kyrkans överklagandenämnd. En befogenhetsprövning innefattar inte en prövning av om den planerade åtgärden är adekvat eller riktig utifrån gällande arbetsrättsliga föreskrifter och avtal. När det gäller sanningshalten i de uppgifter arbetsgivaren lägger prästen till last är det i första hand arbetsgivaren som har att bedöma om uppgifter som lämnas om en arbetstagare är trovärdiga. Domkapitlet bör således kunna ta de uppgifter som lämnats av arbetsgivaren för goda och endast om något särskilt skulle föranleda det, göra egna efterforskningar. Beslut 2006/32.
- ÖN 2007/01 = Svenska kyrkans överklagandenämnd. Befogenhetsprövning. Fråga om de omständigheter församlingen åberopat till stöd för sin begäran om befogenhetsprövning uteslutande var arbetsrättsliga. Beslut 2007/01.
- ÖN 2007/02 = Svenska kyrkans överklagandenämnd. Fråga om en prästs agerande vid två angivna tillfällen varit tillräckligt allvarligt för att prästen skulle tilldelas en skriftlig erinran. Beslut 2007/02.
- ÖN 2007/15 = Svenska kyrkans överklagandenämnd. Beslutsprövning. Fråga om gränsdragning mellan arbetsledningsbeslut och sådana åtgärder som får vidtas först efter det att en befogenhetsprövning har gjorts. Beslut 2007/15.
- ÖN 2007/38 = Svenska kyrkans överklagandenämnd. Befogenhetsprövning. En pastoratsnämnd hade avskedat en komminister redan innan domkapitlet hade haft möjlighet att göra en befogenhetsprövning. Överklagandenämnden anser därför att

domkapitlet gjort rätt som avvisat begäran om befogenhetsprövning enligt 31 kap. 14 § kyrkoordningen. Beslut 2007/38.

ÖN 2010/10 = Svenska kyrkans överklagandenämnd. Befogenhetsprövning: En församling har beslutat om skriftlig varning till kyrkoherden. Fråga om varningen, liksom en senare utfärdad "erinran" ska föregås av befogenhetsprövning. Beslut 2010/10.

Uppsala Studies in Church History

Editor: Magnus Lundberg

Uppsala Studies in Church History is a series that is published in the Department of Theology, Uppsala University. It includes both works in English and in Swedish. The volumes are available open-access and only published in digital form on www.diva-portal.org.

Uppsala Studies in Church History är en skriftserie som utges vid Teologiska institutionen, Uppsala universitet. Serien innehåller arbeten på såväl svenska som engelska. Skrifterna i serien är fritt tillgängliga och utges endast i digital form på www.diva-portal.org.

1. Lundberg, Magnus. *A Pope of Their Own: Palmar de Troya and the Palmarian Church*. 2017.
2. Hansson, Klas. *Mottagning av ärkebiskop: Från tillträde i enkelhet till offentlig pompa*. 2017.
3. Andersson, Patrik. *En katolsk Ansgar för en katolsk kyrka: Ansgar- jubileer och historiebruk, 1920–1930*. 2017.
4. Mazetti Petersson, Andreas. *Antonio Possevino's Nuova Risposta: Papal Power, Historiography and the Venetian Interdict Crisis, 1606–1607*. 2017.
5. Lundberg, Magnus. *Tomás Ruiz: Utbildning, karriär och konflikter i den sena kolonialtidens Centralamerika*. 2017.
6. Cadavid Yani, Helwi M. *A Colombian Nun and the Love of God and Neighbour: The Spiritual Path of María de Jesús (1690s-1776)*, 2018.
7. Lundberg, Magnus & James W. Craig. *Giuseppe Maria Abbate: The Italian-American Celestial Messenger*, 2018.
8. Forsell, Gustaf. *Race and Liberal Theology: Sveriges Religiösa Reformförbund in Interwar Sweden*, 2019.
9. Hahr Kamienski, Helena, *Kristen lärare i rabbinisk tradition: Om Henrik Steen och Svenska Israelmissionen*, 2019.

10. Hansson, Klas. *Folklig protest och partipolitik: Kyrkornas Påskupprop för en humanare flyktingpolitik*, 2019.
11. Lundberg, Magnus. *A Pope of Their Own: Palmar de Troya and the Palmarian Church*. 2nd edition. 2020.
12. Hansson, Per. *Befogenhetsprövningar i Svenska kyrkan: Ett spel för galleriet?* 2021.