# Besvärligt för arbetsgivaren när prästen ej får viga

**Att döpa, viga och begrava är viktiga handlingar i Svenska kyrkan. Att få välsigna och möta människor när det bränner till vid milstolparna i livet är centralt. Men hur gör församlingen om prästen inte har behörighet att till exempel viga?**

Nu har det hänt, även om det är en ovanlig företeelse, att en präst avsagt sig sin vigselrätt. Oavsett skälet kan detta bli till bekymmer för arbetsgivaren, särskilt i det lilla pastoratet. När man är få, är det viktigt att alla kan. Det är precis som på kyrkogården där det kan vara viktigt att alla har körkort.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har utifrån arbetsgivarperspektivet tittat på konsekvenserna av att någon avsäger sig sin vigselrätt.

### Bakgrund

Bakgrunden till frågeställningen är att ordningen för vigselbehörighet förändrades 2009 i samband med att könsneutrala äktenskap möjliggjordes. Numera är behörigheten knuten till ett förordnande från Kammarkollegiet. Tidigare följde vigselrätten för Svenska kyrkans präster av att de innehade vigningstjänsten som präst.

I förarbetena till ändring av Den svenska kyrkohandboken uttalade kyrkostyrelsen att den som är präst i Svenska kyrkan även fortsättningsvis ska kunna leda en vigselgudstjänst. Innehållet i uppdraget som präst är inte en fråga som avgörs av den enskilda prästen, menade man. Uttalandena ska ses mot bakgrund av att äktenskapsbalken uttryckligen anger att de som är behöriga att viga och som är präster eller befattningshavare i trossamfund inte har någon skyldighet att förrätta en vigsel.

### Återkallad vigselbehörighet

Ett fåtal präster i Svenska kyrkan har valt att begära att inte längre vara vigselförrättare. Svenska kyrkan har motsatt sig detta i yttranden till Kammarkollegiet som dock beslutat att återkalla vigselbehörigheten. Prästernas val att inte längre vara vigselförrättare har prövats i tre domkapitel och dessa har i samtliga fall kritiserat prästerna. Man menar att prästerna agerat illojalt mot Svenska kyrkan. I ett av fallen fick en präst en så kallad skriftlig erinran. Detta beslut har prövats av Överklagandenämnden, som avslog begäran att erinran skulle underkännas.

### Arbetsrättsligt perspektiv

Det finns också ett arbetsrättsligt perspektiv när en präst med anställning lämnar tillbaka vigselbehörigheten. Denna präst kan ju då inte genomföra vigselgudstjänster över huvud taget. Kyrkoherden blir tvungen att ordna en annan präst för att utföra dessa församlingens gudstjänster.

Avtalssekreteraren och juristen Monika Saarm har gjort en rättsutredning om arbetsgivarrelaterade frågor som uppkommer om präster avsäger sin vigselbehörighet. En kortversion av vad hon kommit fram till finns här intill. Den som vill ta del av en längre redogörelse kan gå till www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare/for.

Monika Saarm kommer i sin rättsutredning fram till att det kan vara ett brott mot anställningsavtalet när en präst ser till att han eller hon inte kan utföra de arbetsuppgifter som åligger prästen. Att förrätta vigslar ingår nämligen normalt sett i en prästs arbetsuppgifter.

### Grund för uppsägning

– Eftersom lagen inte stipulerar plikt för Svenska kyrkans präster att viga, blir det än mer viktigt att man klart redogör för arbetsuppgifterna i samband med nyanställning. Man måste ställa relevanta frågor till de sökande i samband med rekrytering. Man kan klargöra att prästen förväntas se till att behålla vigselbehörigheten och fråga om han eller hon är beredd att göra det, kommenterar Monika Saarm.

– Om prästen inte håller sig till det som avtalats innan anställningen kan det bli tal om uppsägning, säger Monika.

Per Westberg, utvecklingschef på Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, påminner om att man måste begära en befogenhetsprövning hos domkapitlet innan en präst sägs upp.

– Domkapitlet prövar att uppsägningen inte strider mot kyrkoordningens regler om bland annat utövande av vigningstjänsten och efterlevnad av vigningslöften. Domkapitlet skulle kunna finna att arbetsgivaren inte får inleda uppsägning, men enligt min mening handlar det om arbetsvägran och om kyrkoherdens arbetsledningsrätt. Då måste arbetsgivaren få agera, säger Per Westberg. Ingen kan ju tvingas att mot sitt samvete genomföra en enskild vigsel, fortsätter han.

**Text: MARITA BRODIN**
FÖR-redaktionen

# KORTVERSION AV RÄTTSUTREDNINGEN

**Anställningsavtalet**

Sammanfattningsvis slår utredningen fast att en präst i Svenska kyrkan har att utföra de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet, eventuell befattningsbeskrivning, de arbetsuppgifter som följer av skrivningar i kyrkoordningen samt till viss del andra arbetsuppgifter som ligger inom arbetsgivarens verksamhet. Att genomföra vigselgudstjänster är en arbetsuppgift som normalt ligger inom en församlingspräst arbetsskyldighet.

**Saklig grund för uppsägning**

En uppsägning från arbetsgivarens sida kan ske på grund av arbetsbrist eller på grund av personliga skäl. Att den sakliga grunden för uppsägning är personliga skäl, innebär att grunden för uppsägningen går att finna hos den enskilde anställde och dennes agerande.

När det föreligger en tvist om det föreligger saklig grund eller inte, bedömer domstolen omständigheterna i tre steg: misskötsel, medvetenhet och skada. Beträffande misskötsel kan man utgå ifrån fem olika typer av skyldigheter: att utföra arbete, att följa ordningsföreskrifter, att följa säkerhetsföreskrifter, att samarbeta och att vara lojal. Har den anställde inte fullgjort sina skyldigheter är det fråga om misskötsel eller brott mot anställningsavtalet.

När en präst inte vill, och ser till att han inte kan, utföra en arbetsuppgift som ingår i anställningen, exempelvis att förrätta vigslar, innebär det ett brott mot anställningsavtalet. Då är det arbetsgivarens sak att göra den anställde medveten om bristen och informera om vilka konsekvenser misskötsamheten kan få.

Misskötseln ska dessutom ha inneburit skada för arbetsgivaren om den ska utgöra saklig grund för uppsägning. Frågan blir alltså hur verksamheten påverkas av att en anställd präst inte kan förrätta vigslar. En liten arbetsgivare med endast ett fåtal präster anställda drabbas naturligtvis betydligt hårdare än en större enhet, om en anställd präst vägrar vara vigselförrättare. Då är det troligare att saklig grund för uppsägning föreligger.

Till sist ska man se om det finns några omplaceringsmöjligheter.

**Slutsats**

En präst som blivit anställd i Svenska kyrkan utan att man sagt något särskilt beträffande skyldigheten att agera vigselförrättare har inte rätt, att på arbetsrättliga grunder, vägra att utföra vigslar då arbetsuppgiften utgör en naturlig och viktig del av anställningen som präst. Det är inte helt klart hur det faktum att den anställde genom sitt eget agerande blivit av med sitt förordnande att förrätta vigslar ska bedömas. Det kan tolkas som arbetsvägran, och i vart fall utgör det ett brott mot anställningsavtalet, vilket i sig kan utgöra grund för uppsägning av personliga skäl.

Avgörande för om en sådan vägran kan anses utgöra saklig grund för uppsägning blir förmodligen hur arbetsgivarens verksamhet ser ut. Och då främst hur många anställda som finns och hur många vigslar de har per år.

Utifrån dessa uppgifter får man sedan göra en bedömning av i vilken grad omständigheterna påverkar verksamheten negativt och i vilken utsträckning arbetsgivaren får tåla detta samt möjligheterna till omplacering.

Det blir således en bedömningsfråga från fall till fall huruvida saklig grund för uppsägning föreligger.



**Kompletterande material till artiklarna och länkar finns på www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare/for**