

## Överklagandenämnden likställer erinran med disciplinpåföljd

**Vi vill uppmärksamma dig som är chef på att Överklagandenämnden ansåg det vara rätt av ett domkapitel att göra bedömningen att en erinran till en präst krävde befogenhetsprövning. I sitt beslut, 10/10, bedömer Överklagandenämnden att en erinran som en församling utdelat till sin kyrkoherde hade karaktären av en skriftlig varning och borde ha föregåtts av en befogenhetsprövning.**

Inom arbetsrätten skiljer sig en erinran eller s.k. LAS-varning, från en varning. En erinran uppfattas som en arbetsledningsåtgärd och syftar till att upplysa medarbetaren om att arbetsgivaren inte är nöjd med ett visst beteende varvid arbetstagaren påminns – erinras – om sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Därefter har arbetstagaren möjlighet att rätta till sitt beteende. En skriftlig varning, eller bara varning som den också kallas, är en disciplinpåföljd och förutsätter att arbetstagaren får yttra sig och att berörd arbetstagarorganisation har rätt till överläggning enligt kollektivavtalet. Enligt 31 kap. 14 § kyrkoordningen får beslut om uppsägning, avskedande eller omplacering av en präst och disciplinär åtgärd mot en präst, fattas endast om domkapitlet vid en s.k. befogenhetsprövning har funnit att beslutet inte skulle strida mot kyrkoordningens regler om tillsyn från biskop och domkapitel vad gäller lära, utövande av vinningstjänsten och efterlevnad av vagningslöften. Detsamma gäller för diakoner.

Bakgrunden till beslutet är följande: Ett kyrkoråd utfärdade en erinran till sin kyrkoherde. Denne inkom sedan till domkapitlet med en begäran om beslutsprövning. Domkapitlet konstaterar att en ”erinran är av mindre ingripande natur än en skriftlig varning och arbetsrättsligt brukar uppfattas närmast som en form av tillsägelse” samt att den då inte behöver föregås av befogenhetsprövning. I detta fall bedömde dock domkapitlet utifrån innehållet i erinran att beslutet att utdela denna måste anses utgöra ett beslut om disciplinär åtgärd. Domkapitlet anför som stöd för sitt resonemang att 31 kap. 14 § kyrkoordningen framförallt siktar på inomkyrkliga hänsyn och inte på arbetsrättsliga sådana och att arbetsgivarens rubricering inte är avgörande för bedömningen av om en åtgärd kräver befogenhetsprövning eller inte. Församlingen överklagade men Överklagandenämnden hade samma uppfattning som domkapitlet.

Beslutet får som konsekvens att vad som arbetsrättsligt sett är en erinran kan bedömas vara en disciplinåtgärd av ett domkapitel. Det innebär att du som arbetsgivare kan behöva begära befogenhetsprövning även om du avser att ge endast en erinran till en medarbetare. Det medför, på gott och ont, att erinran inte längre är en sak mellan chef och medarbetare. Positivt är att kyrkoordningen inte ska kunna kringgå genom att en arbetsgivare kallar en skriftlig varning för erinran. En nackdel är dock risken för ökad negativ publicitet kring ett relativt vanligt arbetsledningsinstrument.

Läs mer under ”**beslut 10/10**” på <http://www.svenskakyrkan.se/overklagandenamnden/>