



Kirkeministeriet

Folketingets Kirkeudvalg
udvalg@ft.dk
Christian.Langballe@ft.dk

Kirkeudvalget har ved brev af 24. april 2015 (KIU alm. del – spørgsmål 32) bedt om min besvarelse af spørgsmål:

”Spørgsmål 32

Ministeren bedes redegøre nærmere for de ansættelsesretlige forhold, der gælder for en præst, samt hvilke ansættelsesretlige beføjelser en biskop har i forhold til præster, herunder oplyse hvilke forhold der skal være opfyldt for, at de enkelte ansættelsesretlige beføjelser kan gøres gældende?”

Svar:

Stillinger som præst i folkekirken er akademikerstillinger i et offentligt ansættelsesforhold.

For så vidt angår generelle ansættelsesretlige forhold for offentligt ansatte kan jeg bl.a. henvise til Moderniseringsstyrelsens Personaleadministrativ Vejledning (PAV) og den ansættelsesretlige faglitteratur.

Kirkeministeriet er som bekendt arbejdsgiver for folkekirkens præster.

De fleste af folkekirkens præster er ansat på tjenestemandsvilkår. Disse præster er bl.a. omfattet af reglerne i tjenestemandsløven, herunder tjenestemandsløvens kapitel 9, der indeholder en række særbestemmelser om folkekirkens tjenestemænd.

En mindre del af folkekirkens præster – herunder ansatte i lokalfinansierede præstestillinger – er ansat efter overenskomsten for akademikere i staten.

Lovgivningen indeholder også en række særregler for præsters ansættelsesforhold. Jeg kan bl.a. henvise til Danske Lov, der indeholder bestemmelser som fortsat er gældende, også vedrørende præsters ansættelsesforhold.

Som eksempel kan jeg oplyse, at Danske Lovs 2. bog (om religionen og gejstligheden) i sit 4. kapitel (om præsters embede med tjenesten i kirken og prædiken) bl.a. indeholder en række regler, der fortsat er gældende.

Endvidere indeholder den kirkelige lovgivning i øvrigt en række bestemmelser, der har betydning for præsters ansættelsesforhold. Blandt andet fastslår ansættelseslovens § 1, stk. 2, at en præst skal være medlem af folkekirken, og lovens § 18, 1. pkt. fastslår, at der til stillinger som sognepræst knyttes tjenestebolig.

Jeg kan desuden henvise til en af de nyeste samlede beskrivelse af præsters løn- og ansættelsesforhold, der findes på siderne 15-117 i Steffen Brunen's bog "Folkekirkens personale" (3. udg., Nyt Juridisk Forlag 2014).

Som eksempler på andre fremstillinger kan jeg henvise til Preben Espersens bøger "Kirkeret – Almindelig del" (2. udg., Jurist- og Økonomforbundets Forlag 1999) og "Kirkeret i grundtræk" (Nyt Juridisk Forlag 2000).

Frederiksholms Kanal 21
1220 København K
www.km.dk

Telefon 3392 3390
Telefax 3392 3913
e-post km@km.dk

Dokument nr.: 52415/15

Dette dokument nr. bedes oplyst ved henvendelse til Kirkeministeriet

Dato: 19. maj 2015



En stor del af de ansættelsesretlige forhold for præstestillinger, svarer til de almindelige ansættelsesretlige regler, der også gælder for andre offentligt ansatte akademikere.

Eksempler på sådanne generelle ansættelsesretlige regler er bl.a. den ansattes arbejdspligt, loyalitetspligt og lydighedspligt.

Det nærmere indhold af arbejdspligten må afgøres med udgangspunkt i det konkrete ansættelsesforhold.

Præster har typisk større mulighed for selv at tilrettelægge deres arbejde, end det er sædvanligt for andre offentligt ansatte akademikere. Da arbejdspligten er en modydelse til lønnen, følger det af forholdets natur, at der skal præsteres en arbejdsydelse, som der i givet fald kan forlanges gjort rede for.

Det er desuden fast antaget, at også præster er underlagt den almindelige arbejdsretlige grundsætning om arbejdsgivers ret til at lede og fordele arbejdet. For tjenestemænds vedkommende – herunder tjenestemandsansatte præster – er grundsætningen bl.a. fastslået i tjenestemandslovens § 45, stk. 3.

Som eksempler på anvendelse af arbejdsgivers ret til at lede og fordele arbejdet kan jeg nævne biskoppens mulighed for, efter en konkret vurdering, at fritage en præst for tjeneste, ligesom biskoppen også – f.eks. på baggrund af ressourcenssyn eller opgavens særlige karakter – har mulighed for ved regulativ at fastsætte nærmere bestemmelser for den enkelte præstestilling.

Et forhold der ofte henføres under den ansattes arbejds- eller loyalitetspligt, er pligten til at udvise samarbejdsvilje og afstå fra adfærd, som kan belaste samarbejdsklimaet. Efter omstændighederne vil en præst, der ikke lever op til dette krav, kunne afskediges pga. samarbejdsvanskeligheder.

Lydighedspligten betyder, at en ansat har pligt til at efterkomme tjenstlige befalinger, med mindre disse er klart ulovlige. Desuden skal enhver offentlig ansat – og altså også præster i folkekirken – overholde de regler, der gælder vedkommendes stilling.

Biskoppen er tilsynsførende med præsterne i sit stift, jf. Danske Lov 2-17-1.

Biskoppens embede i folkekirken er for nylig blevet beskrevet i bilag 4 i Betænkning 1544/2014 om folkekirkens styre. Heri anføres det bl.a., at biskoppens tilsyn i sit udgangspunkt ikke er opsyn og kontrol, men medlevende opmærksomhed og om nødvendigt vejledning og yderst sjældent foranstaltninger, som kan få følger for præstens ansættelsesforhold. I det daglige udøves det biskoppelige tilsyn i et nært samarbejde med stiftets provster, som biskoppen løbende har kontakt med.

Bestemmelsen i DL 2-17-1, som den er modificeret ved retssædvane og udtrykkelige lovbestemmelser, hjemler også biskoppens almene legalitetstilsyn med stiftets provster og præster.

Dette tilsyn omfatter ikke alene regler, der direkte udspringer af provstens eller præstens ansættelsesforhold, men også den øvrige lovgivning.

Bliver biskoppen bekendt med, at en provst eller præst overtræder lovgivningen, må biskoppen efter de konkrete omstændigheder i det enkelte tilfælde og ud fra en almindelig proportionalitetsbetragtning søge at tale den pågældende til rette, udstede et påbud eller indberette forholdet til ministeriet til videre foranstaltning.



Det er fast antaget i både Kirkeministeriets praksis og i domstolspraksis, at en biskop i et vist omfang kan give tjenestebefalinger/påbud til præster.

Som et eksempel kan nævnes en sag, hvor Højesteret i 1998 fastslog, at en biskop lovligt kunne meddele en præst pålæg om ikke at bære præstekjole ved en demonstration mod fri abort. Jeg kan oplyse, at dommen er optrykt i Ugeskrift for Retsvæsen 1998, side 894 ff.

Biskoppens almindelige legalitetstilsyn omfatter både ansættelsesretlige forhold vedrørende stiftets provster og præster – herunder muligheden for at udstede visse tjenstlige sanktioner – og et forvaltningsretligt tilsyn med stiftets præster, menighedsråd, provster og provstiudvalg, hvor biskoppen (eller stiftsøvrigheden) i en række situationer er rekursmyndighed, eller hvor biskoppens (eller stiftsøvrighedens) godkendelse skal indhentes.

At biskoppen fungerer som arbejdsgiverrepræsentant i forhold til stiftets præster og provster, fremgår bl.a. af cirkulæreskrivelse af 7. februar 1990 om ændret procedure ved fordeling af præstestillinger, hvorefter der for hvert år bliver fastsat et beløb (rammebevilling) til den præstelige betjening i hvert stift. Inden for dette beløb er det biskoppens ansvar at tilrettelægge den pastorale struktur i stiftet.

Ved cirkulæreskrivelse af 15. marts 2005 om visse ændringer af administrationen af præsters løn- og ansættelsesvilkår er biskopperne desuden bemyndiget til på ministeriets vegne at træffe afgørelse i en række nærmere omtalte sager vedrørende præster og provster, herunder visse disciplinærsager.

Biskoppen fører også tilsyn med, at provster og præster til stadighed lever op til decorum-kravet i tjenestemandslovens § 10.

Biskoppen kan gribe ind, hvis vedkommende finder, at en præst udfører sit arbejde dårligt, herunder hvis præsten ikke udviser samarbejdsvilje og måske ligefrem afstår fra at ændre en adfærd, der kan belaste arbejdsklimaet. En biskop både kan og bør gribe ind, hvis en præst f.eks. geråder i samarbejdsvanheligheder.

Marianne Jelved

/ Rasmus Paaske Larsen