

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kirkkolain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan kirkkolain virkamiesoikeudellisten säännösten uudistamista kokonaisuudessaan. Kirkollisen viranhaltijan oikeudellinen asema järjestettäisiin kirkko-laissa mahdollisimman kootusti ja kattavasti ottaen huomioon perustuslain vaatimukset sekä virkamiesoikeudessa ja työoikeudessa tapahtunut kehitys. Kirkollisen viranhaltijan oikeusasema vastaisi pääosin muun julkisen sektorin viranhaltijoiden oikeusasemaa, jollei kirkon järjestysmuodosta tai toiminnan luonteesta muuta johdu.

Kirkon viranhaltijoilta ja tietyissä tehtävissä toimivilta työsopimussuhteisilta työntekijöiltä edellytettäisiin kelpoisuusvaatimuksena kirkon jäsenyyden lisäksi myös konfirmaatiota. Kurinpitomenettelyä koskevat säännök-

set ehdotetaan kumottavaksi. Lakiin otettaisiin virkasuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta muita virkamieslakeja vastaavat säännökset. Lisäksi kirkkolakiin ehdotetaan otettavaksi säännöksiä muun muassa virkasuhteen alkamisesta, työnantajan ja viranhaltijan velvollisuuksista, virkasuhteessa tapahtuvista muutoksista, virkavapaasta, lomauttamisesta, virkasuhteen päättymisestä sekä virantoimintuksesta pidättämisestä.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2013. Täytäntöönpanon vaatimien toimien vuoksi laki voi kuitenkin tulla voimaan aikaisintaan kolmen ja viimeistään kuuden kuukauden kuluttua sen hyväksymisestä ja vahvistamisesta.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT.....	3
1 JOHDANTO.....	3
2 NYKYTILA.....	3
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	3
2.1.2 Kirkon henkilöstöä koskeva aineellinen lainsäädäntö kirkkolaisissa, kirkkojärjestyksessä ja kirkon vaalijärjestyksessä.....	3
2.1.3 Voimassa olevat kirkkoa työnantajana sitovat yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoa koskevat säännökset.....	5
2.1.4 Seurakuntien virkasäännöt ja muut määräykset.....	7
2.1.5 Kirkon virka- ja työehtosopimukset.....	7
2.1.6 Virkasuhteen alkamisen ja päättymisen erityiskysymyksiä.....	9
2.1.7 Työsopimuslaki ja muu työlainsäädäntö.....	9
2.1.8 Kunnallista viranhaltijaa koskeva lainsäädäntö.....	10
2.1.9 Valtion virkamieslainsäädäntö.....	11
2.1.10 Laki ortodoksisesta kirkosta.....	12
2.1.11 Virka- ja työsuhteen vertailua.....	12
2.1.12 Virka- ja työsuhteiden käyttö kirkossa ja muualla julkisella sektorilla.....	12
2.2 Kansainvälinen kehitys ja ulkomaiden lainsäädäntö.....	13
2.3 Nykytilan arviointi.....	15
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	15
3.1 Tavoitteet.....	15
3.2 Keskeiset ehdotukset.....	16
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	18
4.1 Taloudelliset vaikutukset.....	18
4.2 Vaikutukset kirkon organisaatioon ja henkilöstöön.....	18
4.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	18
5 ASIAN VALMISTELU.....	18
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	19
1 LAKIEHDOTUKSEN PERUSTELUT.....	19
5 luku Pappisvirka.....	19
6 luku Henkilöstö.....	22
13 luku Seurakuntajaon muuttaminen.....	77
18 luku Piispa.....	77
19 luku Tuomiokapituli.....	77
22 luku Kirkkohallitus, kirkon keskusrahasto ja kirkon työmarkkinalaitos.....	78
24 luku Alistaminen ja muutoksenhaku.....	78
25 luku Täydentäviä säännöksiä.....	80
2 TARKEMMAT SÄÄNNÖKSET.....	81
3 VOIMAANTULO.....	81
4 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS.....	81
LAKIEHDOTUS.....	83
Laki kirkkolain muuttamisesta.....	83
LIITE.....	106
RINNAKKAISTEKSTI.....	106
Laki kirkkolain muuttamisesta.....	106

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hallinnolle on ominaista, että viranhaltijoiden oikeusasemaa on laajasti säännelty säädöstaoltaan lakia alemmalla, kirkolliskokouksen antamalla kirkkojärjestyksellä (1055/1993) sekä työnantajan vahvistamalla virkasäännöillä. Seurakuntien virkasäännöt ovat oikeudellisesti kirkkolain (1054/1993) mukaisia valtuuston hyväksymiä ohjesääntöjä, jotka on alistettu tuomiokapitulin vahvistetuiksi. Kirkkolain viranhaltijoita koskevat säännökset ovat suppeat.

Lakiehdotuksen taustalla on tarve järjestää kirkon ja sen seurakuntien ja seurakuntayhtymien viranhaltijoiden oikeusasema lainsäädännössä perustuslain kannalta asianmukaisella tavalla. Perustuslain 80 §:n mukaan yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka perustuslain mukaan kuuluvat lain alaan, on säädettävä lailla. Säännöksen mukaan lailla säädettäviin asioihin kuuluvat myös viranhaltijoiden oikeusaseman perusteet.

Perustuslain huomioon ottamisen ohella taustana esityksen antamiselle on muun työelämää koskevan lainsäädännön kehitys. Virkamiesoikeuden kehitys on ollut voimakasta 1990-luvun alun jälkeen. Valtion virkamieslaki (750/1994) ja kunnallisesta viranhaltijasta annettu laki (304/2003) on kokonaisuudessaan uudistettu. Samalla virkamieslainsäädäntö on sisällöltään lähentynyt työ-sopimuslakia. Euroopan unioni on tuonut työelämää koskevalle sääntelylle uusia vaatimuksia, jotka eräiltä osin ulottavat vaikutuksensa myös julkiselle sektorille. Samaan aikaan työoikeuden kehitys on ollut nopeaa. Tästä esimerkkinä on työ-sopimuslain (55/2001), työaikalain (605/1996), työturvallisuuslain (738/2002) ja vuosilomalain (162/2005) säätäminen.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

2.1.2 Kirkon henkilöstöä koskeva aineellinen lainsäädäntö kirkkolaissa, kirkkojärjestyksessä ja kirkon vaalijärjestyksessä

Kirkon, seurakunnan ja seurakuntayhtymän henkilöstöä koskevaa sääntelyä on kirkkolain lisäksi useissa eri säädöksissä, muun muassa kirkkojärjestyksessä, kirkon vaalijärjestyksessä sekä kirkkolain perusteella vahvistetuissa virkasäännöissä, työalojen ohjesäännöissä sekä viranhaltijoita koskevissa johtosäännöissä. Kirkon viranhaltijoiden palvelussuhteen ehtoihin vaikuttavat lisäksi laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista (968/1974) ja laki evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista (829/2005), joiden nojalla on solmittu kirkon viranhaltijoita ja työntekijöitä koskevia virka- ja työehtosopimuksia. Kirkolla ei ole erillistä, valtion virkamieslakia (750/1994) tai kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia (304/2003) vastaavaa kirkon virkasuhdetta sääntelevää lakia.

Perussäännös kirkon henkilöstöstä on kirkkolain 6 luvun 1 §:ssä. Sen mukaan kirkon, seurakunnan ja seurakuntayhtymän viranhaltijoita ovat niiden palvelukseen virkasuhteeseen ja työntekijöitä niiden palvelukseen työsuhteeseen otetut henkilöt.

Virkasuhteella tarkoitetaan julkisoikeudellista palvelussuhdetta, jossa kirkko on työnantajana ja viranhaltija työn suorittajana. Työsopimussuhteesta on voimassa, mitä siitä erikseen säädetään. Viranhaltijan on oltava evankelis-luterilaisen kirkon jäsen. Työsuhteessa jumalanpalvelukseen, kirkollisiin toimituksiin, diakoniaan tai opetukseen liittyvässä pysyväisluonteisessa työssä voi olla vain evankelis-luterilaisen kirkon jäsen. Tuomiokapituli voi eräissä tilanteissa myöntää poikkeuksen näistä kelpoisuusvaatimuk-

sista muun kirkon tai uskonnollisen yhdyskunnan papille.

Muista viran yleisistä kelpoisuusvaatimuksista on säädetty papin osalta kirkkolain 5 luvussa ja kirkkojärjestyksen 5 luvussa. Kirkkoherran ja kappalaisen tarkemmista kelpoisuusvaatimuksista on säännökset kirkkojärjestyksen 6 luvussa. Kanttorin, vakinaisen lehtorin ja diakonian viranhaltijan kelpoisuusvaatimuksista on säädökset samoin kirkkojärjestyksen 6 luvussa. Niissä viitataan piispainkokouksen päätöksiin kelpoisuusvaatimuksista.

Viran perustamisesta ja lakkauttamisesta päättää kirkkovaltuusto ja seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkovaltuusto. Seurakuntayhtymässä viran perustaminen ja lakkauttaminen voidaan seurakuntayhtymän perussääntöön otettavalla määräyksellä uskoa myös seurakuntaneuvoston tehtäväksi. Eräiden virkojen osalta seurakunnan omien toimielinten toimivalta virkojen perustamisen ja lakkauttamisen osalta on rajoitettu. Päätökset kappalaisen, vakinaisen lehtorin ja kanttorin viran perustamisesta ja lakkauttamisesta on alistettava tuomiokapitulin vahvistettavaksi. Virkasuhdetta on käytetty kaikissa henkilöstöryhmissä, eikä sen käyttö kirkossa ole rajattu vain julkisen vallan käyttöön tai viranomaistehtävien hoitoon.

Kirkkolain 6 luvun 14 §:n mukaan viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdoista annetaan voimassa olevien säännösten ja virkaehtosopimuksen lisäksi tarpeelliset määräykset virkasäännössä. Siinä annetaan myös yleiset määräykset viranhaltijoiden ottamisesta. Virkasäännön soveltamisala on yleinen. Virkasääntö koskee kirkkojärjestyksen 6 luvun 8 §:n mukaan pappeja, lehtoreita ja kanttoreita vain siltä osin kuin siinä määrätään palkkauksesta ja muusta etuudesta sekä niiden suorittamisesta ja pidättämisestä. Kirkkohallituksen ja tuomiokapitulin virkasäännössä määrätään vastaavista asioista sekä viranhaltijoiden asemasta ja velvollisuuksista.

Kirkkolain 6 luvun 5 §:n mukaan viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista voidaan sopia virka- ja työehtosopimuksin sen estämättä, mitä niistä on säädetty kirkkolaisissa tai muissa kirkkoa ja seurakuntaa koskevissa säädöksissä. Evankelis-luterilaisen kirkon

virkaehtosopimuksista annetun lain mukaan viranhaltijalla on kuitenkin vähintään ne edut, joita huonommista ehdoista ei muun lain mukaan hänen osaltaan saa sopia. Mainitussa laissa säädetään myös niistä asioista, joita ei pidetä virkasuhteessa palvelussuhteen ehtoina sekä siitä, mitkä palvelussuhteen ehdot eivät ole sopimuksenvaraisia.

Kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden eläketurvasta sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden edunsaajan oikeudesta perhe-eläkkeeseen säädetään evankelis-luterilaisen kirkon eläkelaislaissa (261/2008). Sen mukaan eläketurva määräytyy soveltuvien osin samojen säännösten mukaan kuin virka- tai työsuhteessa valtioon olevalla henkilöllä.

Virkasuhteeseen ottamisesta ja virkasuhteen alkamisesta ei ole tällä hetkellä kirkkolaisissa yleissäännöstä. Asiasta on säädetty kirkkojärjestyksen 6 luvun 1 ja 2 §:ssä. Sen mukaan virka on ennen sen täyttämistä julistettava haettavaksi, jollei sitä kirkkolain tai sen nojalla annetun säädöksen mukaan saa täyttää haettavaksi julistamatta. Seurakuntien virkasäännöissä on annettu määräyksiä siitä, milloin virka voidaan täyttää haettavaksi julistamatta. Virkasuhde alkaa siitä ajankohdasta, josta lukien asianomainen on nimitetty, määrätty tai siirretty virkaan taikka otettu viran väliaikaiseksi hoitajaksi tai viransijaiseksi.

Virantoimitusvelvollisuudesta on säädetty kirkkojärjestyksen 6 luvun 3 §:ssä. Sen mukaan viranhaltijan on suoritettava virkatehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä, noudatettava työnjohto- ja työnvalvontamääräyksiä sekä käyttäydyttävä virka-aseman edellyttämällä tavalla. Papistoa sitovat myös papiksi vihkimiselle asetetut edellytykset sekä pappisvapaus.

Palvelussuhteen päättymisestä on säännökset kirkkolain 6 luvun 8—8 b §:ssä. Pykälissä säädetään eroamisistä, velvollisuudesta erota virasta sairauden, vian tai vamman vuoksi, virkasuhteen irtisanomisesta sekä virkasuhteen lakkaamisesta ilman irtisanomista. Viranhaltija voidaan lomauttaa enintään kolmeksi viikoksi kalenterivuodessa. Virkasuhteen purkaminen ei ole mahdollista. Kurinpitomenettelyä koskevat säännökset ovat kirkkolain 23 luvussa. Kurinpitorangastuksia ovat kirjallinen varoitus, virantoimituksesta

erottaminen 1—6 kuukaudeksi sekä viraltapano. Kurinpitorangaistusta ei voida määrätä piispalle tai tuomiokapitulin jäsenelle hänen tässä virassaan tekemästä rikkomuksesta.

Kirkkolaisissa olevat viranhaltijan irtisanomisperusteet seuraavat valtion vuonna 1994 kumotun vuoden 1986 virkamieslain (755/1986) 46 §:n irtisanomisperusteita. Irtisanomissäännöstä ei sovelleta kirkkoherran, kappalaisen, seurakuntapastorin, kanttorin eikä vakinaisen lehtorin virkoihin. Tuomiokapituli voi keskeyttää tai peruuttaa seurakuntapastorin virkamääräyksen uutta antamatta, kun siihen on perusteltu syy. Virkamääräyksen keskeyttämiseen ilman uuden virkamääräyksen antamista tulee olla kirkkolain mukaista irtisanomisperustetta vastaava peruste (PeVL 30/1996 vp). Muiden mainittujen viranhaltijoiden palvelussuhde voidaan katkaista vain määräaikaisella kurinpidollisella erottamisella tai viraltapanolla. Pappi voidaan kurinpitorangaistuksen lisäksi myös erottaa pappisviran toimittamisesta 1—6 kuukauden määräajaksi, tai hänet voidaan määrätä menettämään kokonaan pappisviransa eli oikeutensa toimia pappina.

Kirkkolain 6 luvun yleisissä säännöksissä säädetään ulkomaalaisen kelpoisuudesta kirkon virkasuhteeseen, ulkomaisten opintojen ja tutkintojen tuottamasta kelpoisuudesta, papin ja lehtorin rippisalaisuudesta sekä yleisestä vaihtelovelvollisuudesta, terveystarkastuksista, huumetestistä, rekisteriotteen esittämisestä nähtäväksi, asumisvelvollisuudesta, virantoimituksesta pidättämisestä, viroista, joihin voidaan nimittää pappi tai lehtori, sekä lehtorin viran velvollisuuksista.

Kirkkolaisissa on säännöksiä seurakuntien ja seurakuntayhtymien viroista. Seurakunnassa tulee olla kirkkoherran virka. Seurakunnilla voi olla yhteinen kirkkoherran tai kanttorin virka. Muista viroista säädetään kirkkojärjestyksessä. Kirkkolaisissa on säännökset myös puolustusvoimien sotilaspapeista sekä vankila- ja kuuerojenpapeista.

Kirkkojärjestyksessä on edellä jo mainittujen viran täyttämisen, virkasuhteen alkamisen ja virantoimitusvelvollisuuden lisäksi säännöksiä virkavapauden myöntämisen vaikutuksesta, sivutoimesta, eron myöntämisestä papin-, lehtorin- tai kanttorinvirkaan nimittelylle viranhaltijalle, nimikirjan pitämisestä

ja ulkomailla suoritettujen tutkintojen hyväksymisestä.

Kirkkojärjestyksessä on myös erityisiä säännöksiä seurakunnan ja seurakuntayhtymän viroista. Seurakunnassa on oltava eräin rajoituksin vähintään yksi kanttorin ja yksi diakonian virka. Tämän lisäksi seurakunnassa voi olla kappalaisen virkoja ja seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä seurakuntapastorin ja lehtorin virkoja sekä muita virkoja. Päätös kappalaisen, vakinaisen lehtorin sekä kanttorin viran perustamisesta tai lakauttamisesta on alistettava tuomiokapitulin vahvistettavaksi.

Kirkkojärjestyksessä säädetään viranhaltijalta vaadittavasta kielitaidosta, kirkkoherran, kappalaisen, vakinaisen lehtorin ja kanttorin viran hakemukseen liitettävästä nimikirjan otteesta sekä vuosiloman ja virkavapauden myöntämisestä näille viranhaltijoille. Kirkkojärjestyksessä on lisäksi lukuisia muita papin, lehtorin ja kanttorin virkoja koskevia säännöksiä, muun muassa kiireellisten virkatehtävien hoitamisesta vapaa-ajalla, työn jakamisesta papin ja lehtorien kesken työnjakokirjalla, vaaliehtoksesta sekä viran haku- ja täyttömenettelystä, kelpoisuusvaatimuksista, valtakirjan antamisesta virkaan sekä virkamääräyksen antamisesta seurakuntapastorille, kirkkoherran, kanttorin ja lehtorin tehtävistä sekä tuomiokapitulin oikeudesta hakemuksesta antaa papille ja lehtorille oikeus toimia muun työnantajan kuin kirkon palveluksessa.

Kirkon vaalijärjestyksen 2 luvun 23—29 §:ssä on säännökset vaalimenettelystä, jota sovelletaan kirkkoherran vaalissa.

2.1.3 Voimassa olevat kirkkoa työnantajana sitovat yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltä koskevat säännökset

Suomessa toteutettiin perusoikeusuudistus voimassa olevan kirkkolain säätämisen jälkeen vuonna 1995. Perustuslain 6 §:ssä säädetään kansalaisten yhdenvertaisuudesta.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä sekä valtion virkamieslain 11 §:ssä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:ssä on nimenomainen säännös syrjinnän kiellosta. Kirkon viranhaltijoita koskevaa nimenomaista säännöstä syrjinnän kiellosta ei ole kirkkolaisissa, mutta syrjinnän kieltö on voimassa muun

lainsäädännön perusteella. Kirkon työsopimussuhteisia työntekijöitä koskee työsopimuslain mukainen syrjäntäkielto.

Kirkon viranhaltijoita koskee perustuslain yhdenvertaisuutta koskeva 6 §. Perusoikeuslainsäädännön lähtökohtana on vaatimus oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja tosiasiallisesta tasa-arvosta. Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuus lain edessä tarkoittaa niin muodollista kuin aineellista yhdenvertaisuutta, yhdenvertaista kohtelua ja lakiin perustuvan oikeudenmukaisuuden takaamista. Yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä etuja ja oikeuksia myönnettäessä että velvollisuuksia asettaessa. Yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetty syrjinnän kielto. Kiellettyä on henkilön asettaminen muihin nähden eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Jos tästä halutaan poiketa, se on voitava perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävillä syillä.

Perustuslain 6 §:n 2 momentin mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjäntäkiellosta on määräyksiä myös useissa Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa, kuten esimerkiksi kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa (SopS 8/1976), Euroopan ihmisoikeus-sopimuksessa, Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (SopS 44/1991) ja taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa (SopS 6/1976).

Perustuslain 6 §:n syrjäntäkieltoa täydentävät naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, ja yhdenvertaisuuslain (21/2004) syrjinnän kieltoa koskevat säännökset. Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjäntä on kiellettyä sekä välittömästi että välillisesti. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epä-

suotuisammin kuin jotakuta muuta kohtellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan puolestaan sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös häirintäkielleyksi. Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmaisi. Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuoleen perustuvaa syrjäntää, vaan siitä säädetään tasa-arvolaisissa.

Tasa-arvolain 7 §:n mukaan kielletään yhdenvertaisuuslain tapaan sekä välitön että välillinen syrjäntä sukupuolen perusteella. Eri asemaan asettaminen sukupuolen perusteella on kiellettyä ilman lain tarkoittamaa hyväksyttävää syytä. Lain soveltamisalaa koskevan 2 §:n mukaan lakia ei sovelleta muun muassa evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan. Säännöksen säätämisen taustana oli muun muassa se, että tasa-arvolain säätämisaikana kirkon pappisvirkaan ei voitu vihkiä naisia. Kirkolliskokouksen ehdotuksen perustelujen mukaan sen jälkeen, kun evankelis-luterilaisessa kirkossa avattiin pappisvirka naisille vuonna 1988, tasa-arvolain soveltamisalarajoituksella ei enää ole käytännössä oikeudellista merkitystä evankelis-luterilaisessa kirkossa. Perustelujen mukaan kirkolla ei enää ole sellaista uskonnonharjoitukseen liittyvää toimintaa, joka edellyttäisi naisten ja miesten asettamista eri asemaan.

Kun kirkkolaisissa ei ole säännöstä syrjinnän kiellosta, perustuslain 6 §:n syrjäntäkielto samoin kuin tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjäntäkiellot velvoittavat sellaiseen kirkkoa työntantajana. Työsopimussuhteissa sovelletaan lisäksi työsopimuslain syrjinnän kieltoa.

Arvioitaessa toiminnan syrjivyyttä on uskonnollisille yhteisöille hyväksytty perustuslainsäädännönkin puitteissa tietty autonomia niiden järjestäessä uskontoon liittyvä toimintansa oppinsa ja tunnustuksensa mukaiseksi. Kirkon opin ja tunnustuksen perusteella on siten periaatteessa mahdollista säätää poikkeuksia yhdenvertaisesta kohtelusta siten, että niitä ei voida pitää syrjivinä perustuslain ja muun lainsäädännön syrjintäkieltojen perusteella. Poikkeamaan oikeuttavan säännöksen tulee kuitenkin olla sisällöltään sellainen, että sille on löydettävissä sellaiset objektiiviset kirkon opista ja tunnustuksesta nousevat perusteet, joista kirkossa on riittävän laaja yksimielisyys. Riittäväksi yksimielisyydeksi on katsottava kirkkolain 20 luvun 10 §:ssä kirkkolain säätämiseksi edellytetty kolmen neljäsosan määräenemmistö kirkolliskokouksessa. Yhdenvertaisesta kohtelusta poikkeavalle käytännölle on tämän lisäksi oltava perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet.

Syrjivänä ei voida pitää voimassa olevan kirkkolain 6 luvun 1 §:n säännöstä siitä, että kirkon viranhaltijalta sekä jumalanpalvelukseen, kirkollisiin toimituksiin, diakoniaan tai opetukseen liittyvässä toistaiseksi voimassa olevassa työsopimussuhteessa olevalta työntekijältä vaaditaan kelpoisuusehtona kirkon jäsenyyttä. Tämän on eduskunnan perustuslakivaliokunta nimenomaan todennut lausunnossaan (PeVL 57/2001 vp; sekä myöhemmin uudestaan lausunnossaan PeVL 28/2006 vp ortodoksisen kirkon työntekijöiden kelpoisuusvaatimuksista). Valiokunnan mukaan kirkon kirkkolain mukainen perustehtävä on uskonnollinen ja liittyy määrättyyn uskonnottunustukseen. Perustuslain 11 §:stä johtuva kirkon oikeus sisäiseen autonomiaan huomioidaan ottaen valiokunta piti perustuslain 6 §:n 2 momentista huolimatta mahdollisena, että laissa säädetään kirkon jäsenyys edellytykseksi kirkon omiin virkoihin ja tehtäviin valittaville. Tämä oli valiokunnan mielestä kiistatonta sellaisissa viroissa ja tehtävissä, jotka liittyvät suoraan kirkon hengelliseen toimintaan. Mahdollisuus ulottui valiokunnan mielestä kuitenkin myös muunlaisiin virkoihin ja tehtäviin.

2.1.4 Seurakuntien virkasäännöt ja muut määräykset

Kirkkolain 6 luvun 14 §:n mukaan viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdoista annetaan voimassa olevien säännösten ja virkaehtosopimuksen lisäksi tarpeelliset määräykset virkasäännössä, jonka hyväksyy seurakunnassa kirkkovaltuusto. Virkasääntö on pakollinen. Kirkkohallitus ja Kirkon sopimusvaltuuskunta (nykyisin Kirkon työmarkkinailaitos) ovat hyväksyneet seurakunnille mallivirkasäännön. Käytännössä seurakuntien hyväksymät virkasäännöt noudattavat melko tarkasti mallivirkasäännön määräyksiä. Virkasääntöä sovelletaan papin, lehtorin ja kanttorin virkaan vain palkkausta ja muuta etuutta sekä niiden suorittamista ja pidättämistä koskevien määräysten osalta.

Virkasäännössä annetaan määräykset virkasuhteen lajeista (vakainainen viranhaltija, väliaikainen viranhaltija, tilapäinen viranhaltija), koko- ja osa-aikaisuudesta, palvelukaudesta, haettavaksi julistamisesta, viran täyttämisestä, lääkärintodistuksen esittämisestä, koeajasta, virkasuhteen irtisanomisajoista, viranhaltijan yleisistä velvollisuuksista, laajen- netusta ja supistetusta virantoimitusvelvollisuudesta, velvollisuudesta siirtyä toiseen virkaan, virkasuhdeasunnosta, työ- ja vapaa-ajan sijoittelusta, osa-aikatyöstä, palkkauksesta päättämisestä, vuosiloman myöntävästä viranomaisesta ja lomajärjestelyistä, yleiset määräykset virkavapaudesta ja poissaolosta virantoimituksesta ilman lupaa, terveystarkastuksista, hakemusten lähettämisestä, etuuskien vanhentumisesta, kuittausoikeudesta, nimikirjan pidosta ja muutoksenhausta.

Myös viranhaltijoiden kelpoisuudesta on yleisiä määräyksiä virkasäännössä. Erityisiä kelpoisuusehtomääräyksiä on lisäksi kirkkovaltuuston kirkkojärjestyksen 7 luvun 1 §:n nojalla hyväksymissä virkojen johtosäännöissä ja mahdollisesti eri työalojen ohjesäännöissä. Johtosäännöissä on myös määräyksiä virkatehtävistä sekä esimiehestä.

2.1.5 Kirkon virka- ja työehtosopimukset

Viranhaltijoiden oikeusasemaan vaikuttavat myös virkaehtosopimukset. Virkaehtosopimusjärjestelmä nykymuodossaan on synty-

nyt julkiselle sektorille 1970-luvulla. Virkaehtosopimuksia on solmittu valtion, kunnan ja kirkon sektoreilla.

Kirkon viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdot määräytyvät pääsääntöisesti kirkkolain 6 luvun 5 §:n ja evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain nojalla tehtyjen virkaehtosopimusten sekä evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista annetun lain nojalla tehtyjen työehtosopimusten mukaan. Virka- ja työehtosopimukset solmii evankelis-luterilaisen kirkon työmarkkinlaitoksesta annetun lain (827/2005) 1 §:n mukaan seurakuntien ja seurakuntayhtymien sekä kirkon puolesta Kirkon työmarkkinlaitos. Sopimusjärjestelmän tarkoituksena on vahvistaa seurakuntien puolesta niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehdot ja turvata työrauha. Virkaehtosopimus on palvelussuhteen ehtojen osalta minimi- ja maksimisopimus, työehtosopimus minimisopimus.

Virka- ja työehtosopimuksella sovitaan palvelussuhteen ehdoista. Kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkaus, vuosiloma, virkavapaudet ja korvaukset määräytyvät kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Virkavapaudesta on lisäksi määräyksiä virkasäännössä sekä papin, lehtorin ja kanttorin vuosilomasta, virkavapaudesta ja vapaa-ajasta kirkkolain valtuutuksen perusteella annetussa kirkkohallituksen päätöksessä (kirkon säädöskokoelma nro 68/30.5.1995). Työ- ja vapaa-aika määräytyy työaikalain ja sen lisäksi työaikalain mahdollistamalla tavalla annettujen virka- ja työehtosopimusmääräysten perusteella.

Virka- ja työehtosopimusten yhteyteen otetuilla soveltamisohjeilla ja muilla selventävillä määräyksillä on virka- ja työehtosopimusvaikutus.

Evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain 2 §:n 2 momentin mukaan palvelussuhteen ehtoja eivät ole seurakunnan virastojen ja laitosten järjestysmuodon perusteet tai muu virkakoneiston järjestely, viran perustaminen tai lakkauttaminen, viranomaisen tehtävät tai sisäinen työnjako, työn johtaminen, työmenetelmät eikä virkasuhteen tai siihen verrattavan palvelussuhteen syntyminen taikka niiden lakkaami-

nen, lukuun ottamatta irtisanomisaikaa. Näistä ei voida sopia virkaehtosopimuksella.

Evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain 2 §:n 2 momentin mukaan sopia ei myöskään saa viran kelpoisuusvaatimuksista, virkaylennysperusteista, viranhaltijan velvollisuuksista eikä kurinpidosta, eläkkeistä, perhe-eläkkeistä tai niihin verrattavista muista eduista, virkasuhdeasuntojen vuokrien määrästä taikka seurakunnan muun omaisuuden käyttämisestä lukuun ottamatta työnantajan ja viranhaltijoiden välisessä yhteistoimintatehtävässä toimivan henkilön työtiloja ja työvälineitä eikä niistä asioista, joista työehtosopimuksilla ei voida työntekijöiden osalta sopia.

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen lisäksi on erillisillä virkaehtosopimuksilla sovittu muun muassa lain 3 §:n 4 momentissa tarkoitettua neuvottelumenettelyä koskevasta pääsopimuksesta, yhteistoimintaa seurakunnissa koskevasta yleissopimuksesta, henkilöstökoulutuksesta, luottamusmiesten asettamisesta ja kouluttamisesta sekä etuuksista työsuojelukoulutusajalta, seurakuntapappien vapaa-ajasta, eräitä lähinnä suurimpia seurakuntatalouksia koskevista erityisistä palkkausmääräyksistä, nuorten kausityöntekijöiden sekä opiskelijoiden ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta, yksittäisiä viranhaltijoita sekä työntekijöitä koskevista palkan tarkistuksista sekä ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta.

Irtisanomisajoista on sovittu erillisellä virkaehtosopimuksella. Irtisanomisajoista on määräyksiä myös seurakuntien virkasäännöissä. Jos vahvistetun virkasäännön irtisanomisajat poikkeaisivat virkaehtosopimuksen irtisanomisajoista, virkasäännön irtisanomisajat syrjäytyisivät.

Kirkon työmarkkinlaitoksesta annetun lain 1 §:n 2 momentin nojalla työmarkkinlaitos voi antaa suosituksia asioista, joista ei voi sopia virkaehtosopimuksin. Käytännössä suositukset ovat olleet palkansaajajärjestöjen kanssa neuvoteltuja suositussopimuksia. Tällaisia ovat muun muassa suositussopimus pappien ja kanttorien toimituspalkkioista, sairaanhoidon järjestämisestä, suojavaatetuksesta, työpaikkaruokailusta, hyvän kohtelun edistämisestä työpaikalla, päihdeongelmien

käsittelyn periaatteista sekä hoitoonohjauksesta.

2.1.6 Virkasuhteen alkamisen ja päättymisen erityiskysymyksiä

Kirkon viranhaltijoita koskeva lainsäädäntö on hajallaan useissa eri säädöksissä, muun muassa kirkkolaissa, kirkkojärjestyksessä ja kirkon vaalijärjestyksessä. Tämä koskee erityisesti palvelussuhteen alkamista ja päättymistä koskevia säännöksiä. Myös työnantaja-tehtävät ovat osittain hajautettuja. Seurakunnan viranhaltijoiden työnantajana on seurakunta, mutta tuomiokapitulilla on määrättyjä tehtäviä papiston, lehtoreiden ja kanttoreiden virkoja ja viranhaltijoita koskien.

Virkasuhteen alkamisen suhteen on yli kymmenen erilaista ryhmää, joita koskevat osin eri säännökset alkaen viran auki julistamisesta. Eroa on muun muassa siinä, mikä viranomaisen tai toimielin julistaa virat haettaviksi ja antaa virkamääräyksen viranhaltijalle. Seurakunnissa nämä tehtävät jakaantuvat seurakunnan viranomaisten ja tuomiokapitulien kesken. Kirkkoherran virkaan valitaan viranhaltija seurakunnan jäsenten suorittamalla suoralla kansanvaalilla. Piispan virkaan valitaan vaalilla, jossa äänioikeutettuja ovat kirkkolain mukaiset hiippakunnallisesti määrättyvät äänestäjät. Arkkipiispan vaalissa äänioikeutettujen piiri on laajempi. Kirkkoneuvoksen virkaan viranhaltijat valitsee kirkolliskokous.

Myös virkasuhteen päättämisen osalta on olemassa erilaisia henkilöstöryhmiä. Voimassa olevan kirkkolain mukaan irtisanomisella ei voida katkaista papin-, lehtorin- tai kanttorinvirkaan nimitetyn viranhaltijan virkasuhdetta. Kirkon hallinnossa on kunta- ja valtiosektoreista poiketen edelleen käytössä laissa säädelty kurinpitomenettely. Irtisanomismenettelyn ulkopuolisten viranhaltijaryhmien osalta kurinpitomenettely on ainoa keino katkaista virkasuhde yksipuolisesti työnantajan aloitteesta. Kurinpitomenettely ei kuitenkaan koske piispan virkaa.

2.1.7 Työsopimuslaki ja muu työläinsäädäntö

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, jota sovelletaan lähes kaikissa niissä oikeus-

suhteissa, joissa työtä tehdään työnantajan lukuun vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Nykyinen työsopimuslaki tuli voimaan vuonna 2001. Päälinjoiltaan laki on vuoden 1970 työsopimuslain (320/1970) mukainen. Uudistukseen vaikuttivat muun muassa uuden perustuslain perusoikeussäännökset. Merkittävimpiä sisällöllisiä muutoksia ovat muun muassa irtisanomisaikojen lyhentäminen lyhytaikaisissa palvelussuhteissa, lomauttamista, irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevien säännösten selkeyttäminen ja työsuhteen perusteetomaan päättämiseen liittyvä yhtenäinen korvausjärjestelmä.

Poikkeuksen työsopimuslain yleisestä soveltamisalasta tekevät lain nimenomaisen säännöksen mukaan julkisoikeudelliset palvelussuhteet. Soveltamisalan rajoitus koskee myös evankelis-luterilaisen kirkon julkisoikeudellisia palvelussuhteita; työsopimuslakia ei sovelleta kirkon viranhaltijoihin. Lakia sovelletaan kuitenkin kirkon työsopimussuhteisiin työntekijöihin.

Vaikka virkasuhdetta ja työsopimussuhdetta koskevat monelta osin muodollisesti eri sääntelyt, ovat näiden palvelussuhdelajien sisällölliset erot kaventuneet merkittävästi viime vuosina. Tämä kehitys on otettu huomioon muun muassa valtion ja kunnan virkamiesoikeudellisessa sääntelyssä.

Työsopimuslain lisäksi on useita merkittäviä työelämää koskevia erityislakeja. Jollei poikkeussäännöstä ole, nämä lait koskevat kirkkoa työnantajana vastaavalla tavalla kuin yksityisiä tai muita julkisia työnantajia ja kirkko on työnantajana samassa asemassa muiden työnantajien kanssa. Tämän periaatteen voidaan katsoa olevan voimassa sikäli, kuin kyseiset lait eivät puutu kirkon omiin asioihin, jotka kuuluisivat kirkon oman normantovallan piiriin. Työelämän lainsäädäntö on viime vuosina kehittynyt merkittävästi useiden erityislakien antamisen ja muuttamisen myötä. Työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki (1383/2001) on uusittu 2000-luvulla. Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) on ollut voimassa vuoden 2003 alusta. Syrjinnän työelämässä kieltävä yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2004 alussa. Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevaa lakia sovelletaan

myös kirkon virkasuhteisiin. Laissa olevan poikkeussäännöksen perusteella lakia ei kuitenkaan sovelleta uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan. Seurakunnan virkavalintoihin lakia sovelletaan lukuun ottamatta kansanvaalina suoritettavaa kirkkoherran vaalia.

Työaikalaki on työajan sääntelyä koskeva yleislaki, jota sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteisiin, jollei laista tai sen nojalla annetuista säännöksistä tai määräyksistä muuta johdu. Työaikalakiin on otettu kirkkoa koskeva poikkeussäännös. Lain 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan sitä ei sovelleta työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkossa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä. Tämän säännöksen perusteella työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät uskonnollisia toimituksia suorittava seurakuntapapisto sekä kanttorit (HE 34/1996 vp). Työaikalain 2 §:n 3 momentin nojalla on lisäksi annettu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus (33/1998), joka rajaa myös muita kirkossa työskenteleviä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Työaika-asetuksen mukaan työaikalakia ei sovelleta kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä välittömästi tekevien viranhaltijoiden työssä. Työaikalakia sovelletaan kaikkiin kirkon työsopimussuhteisiin työntekijöihin sekä muihin kuin työaika-asetuksessa mainittuihin viranhaltijoihin, jollei työaikalain yleisistä soveltamisalapoikkeuksista muuta johdu.

2.1.8 Kunnallista viranhaltijaa koskeva lainsäädäntö

Kunnallista viranhaltijaa koskeva lainsäädäntö on kokonaan uusittu vuonna 2003. Laki kunnallisesta viranhaltijasta sekä siihen liittyvät kuntalain (365/1995) muutokset tulivat voimaan marraskuussa 2003. Uudistuksen taustalla olivat uuden perustuslain asettamat vaatimukset virkamiehiä koskevan säännösten säädöstasosta ja tarve järjestää kunnallisen viranhaltijan oikeusasema perustuslain kannalta asianmukaisella tavalla. Käsitellessään hallituksen esitystä kuntalain muuttamiseksi (HE 1/2000 vp) eduskunta

edellytti, että uuden perustuslain tultua voimaan on lain tasoista viranhaltijoiden asemaa koskevaa sääntelyä täydennettävä merkittävästi. Hallintovaliokunta katsoi, että kunnallista viranhaltijaa koskevat säännökset ja silloiset virkasääntöjen määräykset tulee koota kolmikantaisen valmistelun pohjalta yhteen lakiin (HaVM 9/2000 vp). Samalla edellytettiin, että tämän lain tulee sisältää kunnallisen viranhaltijan oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat säännökset ja että kunnallisen viranhaltijan asemaa koskevaan lainsäädäntöön on otettava myös kuntalaissa tuolloin olleet virkasuhdetta koskevat säännökset. Lain valmistelussa tuli ottaa huomioon myös valtion virkamieslainsäädännön kehitys.

Kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin otettiin aiemmin kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvallaissa (484/1996, kumottu lailla 304/2003) ja kuntalain 6 luvussa olleet viranhaltijoita koskeneet säännökset. Lisäksi laissa on säädetty niistä viranhaltijan oikeusasemaa koskevista asioista, joista aiemmin oli määräykset kunnallisissa virkasäännöissä mutta joista tuli säätää lain tasolla. Kuntalakiin otettiin kunnan henkilöstöä koskeva yleinen säännös, jonka mukaan kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on virkasuhteessa tai työsuhteessa kuntaan, sekä viran perustamista ja lakkauttamista koskevat säännökset. Myös kunnanjohtajaa koskevat erityissäännökset jätettiin kuntalakiin.

Perustuslain edellyttämän laintasoisen säätämisen ohella merkittävin muutos aiempaan kunnallisia viranhaltijoita koskevaan sääntelyyn oli virkasuhteen käytön selkeyttäminen ja supistaminen. Nykyisen säännösten mukaan tehtävää, jossa käytetään julkista valtaa, hoidetaan virkasuhteessa (kuntalain 44 §). Tämän lakimuutoksen yhteydessä säädettiin edellytyksistä, joiden perusteella virkasuhde voidaan muuttaa työsuhteeksi. Kuntalain 46 §:n mukaan työnantaja voi muuttaa virkasuhteen työsuhteeksi, jos viran tehtäviin ei kuulu julkisen vallan käyttöä ja työnantaja on tarjonnut viranhaltijalle työsuhteista tehtävää vähintään entisillä palvelussuhteen ehdoilla sekä antanut viranhaltijalle työsopimuslaissa tarkoitetun kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista. Tällöin työsuhde voi syntyä työnantajan yksipuolisella päätöksellä

eikä työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.

Kuntalaista on kumottu virkasääntöjen antamista koskeva valtuutussäännös. Kunnallisen viranhaltijan oikeuksia ja velvollisuuksia koskevia määräyksiä ei voi enää olla virkasäännössä tai muussa johtosäännössä.

Kunnallista viranhaltijaa koskevaan lakiin sisällytettiin muun muassa säännökset liikkeen luovutus -periaatteen soveltamisesta virkasuhteessa, viranhaltijan oikeudesta korvaukseen laittoman irtisanomisen ja lomautuksen johdosta menettämistään ansioista sekä viranomaisen velvollisuudesta seurata viran toimituksesta pidättämisen perusteita ja tehdä tarvittaessa uusi päätös.

2.1.9 Valtion virkamieslainsäädäntö

Valtion virkamieslaki tuli voimaan vuonna 1994. Valtion virkamieslaissa säädetään muun muassa virkojen perustamisesta, siirtämisestä, lakkauttamisesta ja muuttamisesta, virkamiehen nimittämisestä ja yleisistä kelpoisuusvaatimuksista, viranomaisen ja virkamiehen yleisistä velvollisuuksista, virkavapaudesta, varoituksesta, virkasuhteen päättämisestä, lomauttamisesta, virantoimituksesta pidättämisestä, erorahasta ja koulutustuesta, palvelussuhteen ehtoja koskevasta sopimuksesta, tuomareista, virkamieslautakunnasta, muutoksenhausta sekä muun muassa aiheettomasti saadun palkan ja muun etuuden takaisinperinnästä, vahingonkorvauksesta ja työtodistuksesta. Valtion virkamieslakia on sen säätämisen jälkeen muutettu lukuisia kertoja. Tarkempia säännöksiä on lisäksi annettu valtion virkamiesasetuksessa (971/1994), jossa säädetään myös viran hakumenettelystä.

Valtion virkamieslain tavoitteena oli luoda sellainen palvelussuhde, joka turvaa valtion tehtävien hoitamisen tehokkaasti, tarkoituksenmukaisesti ja oikeusturvavaatimukset täyttäen (HE 291/1993 vp). Valtion toiminnot katsottiin tarkoituksenmukaisimmaksi järjestää edelleen virkasuhteen pohjalle. Tähän oli syynä muun muassa se, että valtion ydintoiminta sisältää usein julkisen vallan käyttöä. Myös virkamiesaseman, virkavastuun ja hallinnon riippumattomuuden periaatteilla oli asiassa merkitystä. Uutuutena edel-

liseen lakiin verrattuna oli muun muassa virkasopimuksen tekemismahdollisuus ja kurinpitomenettelyn poistaminen. Virkasopimuksella tarkoitetaan valtion virkamieslaissa sopimusta, jonka viranhaltija ja työnantajavirasto tekevät koskien viranhaltijan palvelussuhteen ehtoja. Sopia ei kuitenkaan saa asiasta, joista ei voida valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) mukaan sopia, eikä myöskään virkaehtosopimuksessa sovittuja palvelussuhteen ehtoja huonommista ehdoista. Lisäksi säädettiin, että määräaikaista virkasuhdetta voidaan käyttää laista ilmenevin perustein, ja aiemmin käytössä olleet käsitteet tilapäinen ja virkaatoimittava virkamies korvattiin käsitteellä määräaikainen palvelussuhde.

Laki lähensi virkasuhdetta työsopimuslain mukaiseen työsuhteeseen, ja eri palvelussuhdelajien väliset perusteettomat erot pyrittiin poistamaan. Virkasuhteeseen sisällytettiin kuitenkin edelleen ne erityispiirteet, joita valtion tehtävien hoitamisen katsottiin edellyttävän. Näitä erityispiirteitä ovat muun muassa julkisen vallan käyttö ja siihen liittyvä virkavastuu, virkasuhteen katkeamattomuus lainvastaisen irtisanomisen johdosta sekä työnantajan työnjohto-oikeus suhteessa hallinnon lainalaisuusperiaatteeseen. Lisäksi otettiin huomioon valtion työnantajanäkökulma. Virkasuhde tarjoaa työnantajalle työsopimusuhdetta paremmat mahdollisuudet muun muassa työvoiman joustavaan käyttöön ja valtiotyönantajalle mahdollisuuden siirtää henkilöstövoimavaroja koko budjettitalouden piiriin kuuluvassa valtionhallinnossa.

Laki eduskunnan virkamiehistä (1197/2003) tuli voimaan vuoden 2004 alusta. Siihen sisältyy yhtenä kokonaisuutena eduskunnan virkamiehiä, virkasuhteita ja virkoja sekä virkaehtosopimuksia, työrauhaa ja työriitoja koskevat säännökset. Merkittävimmät muutokset koskevat virkaehtosopimusjärjestelmän käyttöönottamista eduskunnassa, jolloin palvelussuhteen ehdoista sovitaan työnantajan ja virkamiesyhdistysten kesken aikaisemman neuvottelumenettelyn sijaan. Lakiin sisällytettiin myös virkamiehen oikeusturvaa parantavat muutoksenhakua virkasuhdeasioissa koskevat säännökset. Laissa on myös otettu huomioon valtion virkamieslaissa tapahtunut kehitys. Lain uudis-

tamista pidettiin tarpeellisenä muun muassa siitä syystä, että aiemmin voimassa olleen sääntelyn ei katsottu täyttävän perustuslain 80 §:stä johtuvia vaatimuksia (PNE 1/2003 vp).

Laki Suomen Pankin virkamiehistä 1166/1998) perustuu pääosin valtion virkamieslakiin, kuitenkin niin että laissa on otettu huomioon Suomen Pankin virkamiehiä koskevat erityistarpeet, muun muassa lisäämällä virkamiesten velvollisuutta ilmoittaa viranhoidon vaikuttavista erilaisista sidonnaisuuksista (HE 244/1998 vp).

2.1.10 Laki ortodoksisesta kirkosta

Laki ortodoksisesta kirkosta (985/2006) tuli voimaan vuoden 2007 alusta. Sen myötä ortodoksisessa kirkossa siirryttiin yhteen palvelussuhdelajiin siten, että kirkollishallituksen virkamiehet ja seurakuntien viranhaltijat siirtyivät työsopimussuhteeseen. Uudistuksella pyrittiin keventämään sääntelytarpeita ja yksinkertaistamaan henkilöstöhallintoa. Kahden eri palvelussuhdelajin säilyttämistä ei pidetty tarkoituksenmukaisena ottaen huomioon muun muassa ortodoksisen kirkon ja sen seurakuntien pieni henkilöstömäärä. Ortodoksisen kirkon ja sen seurakuntien työntekijöiden tehtäviin ei myöskään sisälly siinä määrin julkisen vallan käyttöä, että virkasuhteen käyttö olisi välttämätöntä niin sanotun virkamieshallintoperiaatteen näkökulmasta.

Ortodoksisen kirkon ja sen seurakuntien työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät uudistuksen jälkeen lähtökohtaisesti yleisen työlainsäädännön mukaan. Palvelussuhteen ehdoista sovitaan kirkkoa ja seurakuntia työnantajana edustavan kirkollishallituksen ja työntekijöiden yhdistyksen tai yhdistysten välisellä työehtosopimuksella. Työsopimussuhteeseen siirtymisen johdosta luovuttiin seurakuntien viranhaltijoita koskevasta ojnennusmenettelystä.

2.1.11 Virka- ja työsuhteen vertailua

Virkasuhde on luonteeltaan julkisoikeudellinen palvelussuhde, jossa viranhaltija suostumuksensa perusteella määrätään hoitamaan virkatehtäviä. Työsuhde on puolestaan yksi-

tyisoikeudelliseen sopimukseen perustuva palvelussuhde. Virkasuhteeseen liittyvät erimielisyydet ratkaistaan valitus- tai hallintoriita-asioina hallintotuomioistuimissa. Työsopimussuhdetta koskevat riidat kuuluvat yksityisoikeudellisina riita-asioina yleisten tuomioistuinten ratkaistaviin asioihin.

Virkasuhde syntyy työnantajan yksipuolisella hallintotoimella, jossa virkaan ottaminen kuitenkin edellyttää suostumusta virkaan otettavalta. Viranhaltijan kanssa ei eräitä valtion johtavia viranhaltijoita lukuun ottamatta tehdä sopimusta palvelussuhteen ehdoista. Työsuhde sen sijaan perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen.

Virkasuhteeseen liittyy niin sanottu jatkuvuusperiaate. Lainvastaisin perustein päättynyt virkasuhde palautuu tuomioistuimen päätöksellä. Sen sijaan lain- tai sopimuksenvastaisesti päätettyä työsuhdetta ei voida palauttaa vastoin työnantajan tahtoa. Työnantaja voidaan kuitenkin tuomita maksamaan korvausta perusteettomasta työsuhteen päättämisestä.

Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on määritelty sekä viranhaltijoiden että työntekijöiden palvelussuhteen ehdot. Virka- ja työsuhteen välisiä eroja on pyritty pienentämään viimeisten runsaan kymmenen vuoden aikana. Virka- ja työehtosopimusten sisältö onkin nykyisin lähes sama, mitä ilmentää myös se, että virka- ja työehtosopimuksissa samat määräykset koskevat molempia ryhmiä, jollei jostain asiasta ole nimenomaisesti sovittu eri tavoin.

2.1.12 Virka- ja työsuhteiden käyttö kirkossa ja muualla julkisella sektorilla

Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2007 kirkon palveluksessa oli 21 392 palkansaajaa, joista viranhaltijoita oli 48 % ja työntekijöitä 52 %. Virka- ja työsuhteisten suhde on pysynyt suunnilleen samana tilastoinnin alkamisesta 1970-luvulta lähtien. Vuosityövoimaksi muutettuna henkilöstön määrä oli 15 295 henkilötyövuotta. Kuukausipalkkaisista oli virkasuhteessa 56 % ja työsuhteessa 44 %. Tuntipalkkaiset olivat kaikki työsuhteessa. Henkilöstön määrä sisältää kaikki tilastoidut viranhaltijat ja työntekijät, jolloin mukana ovat kaikki koko- ja osa-

aikaiset samoin kuin kaikki toistaiseksi voimassa olevassa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat. Tilastoidusta henkilöstöstä oli vakinaisia 66 % ja määräaikaisia 34 %. Päätoimisia kokoaikaisia oli 84 % henkilöstöstä ja osa-aikaisia ja sivutoimisia yhteensä 16 %.

Ammateittain tarkasteltuna tyypillisiä virkasuhteisia ryhmiä ovat kirkon hengellistä työtä tekevät viranhaltijat (papit, lehtorit, kanttorit, diakonian viranhaltijat, nuorisotyönohjaajat ja lapsityönohjaajat) sekä taloushallinnon ja kirkkoherranvirastojen viranhaltijat. Hengellisen työn tekijöistä vain lastenohjaajat ovat työsuhteessa. Kiinteistö- ja niin sanotussa kirkonpalvelutyössä on sekä viranhaltijoita että työntekijöitä, kuitenkin siten että enemmistö, noin kaksi kolmasosaa, on työsuhteessa. Hautausmaatyöntekijöistä on työsuhteessa 95 %.

Kirkossa tietyt tehtävät on vakiintuneesti hoidettu virkasuhteessa. Tällaisia ovat erityisesti papin, lehtorin, kanttorin, diakonian, nuorisotyön sekä seurakunnan taloushallinnon johtavat tehtävät ja yleensä myös kirkkoherranviraston väestökirjanpitoon liittyvät tehtävät. Taloushallinnon samoin kuin väestökirjanpitoon ja sukuselvityksiin liittyvien tehtävien on katsottu edellyttävän virkasuhteesta. Seurakuntien kesken ei ole suuria eroavuuksia virka- ja työsuhteen käytössä. Vaikka tehtävien hoidossa voidaan erotella selvästi virkasuhteesta ja toisaalta selvästi työsuhteesta hoidettavia tehtäviä, jako perustuu ennen kaikkea historiallisiin syihin eikä esimerkiksi julkisen vallan käyttöön tai viranomaistehtävien hoitoon. Usein jopa samoissa tehtävissä käytetään saman seurakunnan palveluksessa sekä virka- että työsuhteita.

Valtion henkilöstöstä vuonna 2007 oli 83 % virkasuhteessa ja 17 % työsuhteessa, kun vuonna 1970 virkasuhteisten osuus oli 66 % ja työsuhteisten 34 %. Kuntien henkilöstön lukumäärä oli vuonna 2007 noin 424 000 henkilöä. Näistä oli virkasuhteessa 32 % ja työsuhteessa 68 %. Kuntien henkilöstössä on viime vuosina virkasuhteisten suhteellinen osuus vähentynyt keskimäärin noin kahden prosentin vuosivauhtia, vuoden 2003 viranhaltijoita koskevan lakiuudistuksen jälkeen hetkellisesti tätäkin nopeammin.

Vuonna 1970 kunnan henkilöstöstä oli virkasuhteessa 75 % ja työsuhteessa 25 %.

2.2 Kansainvälinen kehitys ja ulkomaiden lainsäädäntö

Ruotsi

Ruotsissa on lainsäätäjän tavoitteena ollut, että samanlainen työlänsäädäntö koskisi kaikkia palvelussuhteessa olevia. Yleisesti julkisessa palvelussuhteessa olevia koskee sama laki kuin yksityisessä palvelussuhteessa olevia (lagen om anställningsskydd 1982:80, jäljempänä LAS, ja lagen om medbestämmande i arbetslivet 1976:580, jäljempänä MBL). Kirkollisessa palvelussuhteessa olevia koskee siten yleinen työlänsäädäntö eli LAS, ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu sopimuksenvaraisista asioista. Kirkollishallinnossa ei tehdä eroa virka- ja työsuhteen välillä. Vuoden 2000 alusta voimaan tulleen Ruotsin kirkkolain (Lag om Svenska kyrkan 1998:1951) mukaan Ruotsin kirkko on evankelis-luterilainen uskonnollinen yhdyskunta (trossamfund). Kirkon henkilöstö on palvelussuhteessa seurakuntiin, seurakuntayhtymiin tai hiippakuntaan. Seurakunnan työntekijän palvelussuhteeseen ottamisesta ja palvelussuhteen päättämisestä tekee päätöksen seurakunta. Tuomiokapitulilla on piispalliseen kaitsentaan liittyviä oikeuksia seurakuntapapiston nähden, mutta se ei ole seurakuntapapiston työnantaja.

Työtuomioistuimet ja yleiset käräjäoikeudet ovat toimivaltaisia käsittelemään palvelussuhteesta johtuvia riita-asioita. Laissa 1974:371 (lagen om rättegången i arbetstvist) säädetään oikeudenkäyntimenettelyistä työsuheriidoissa. Lisäksi sovelletaan yleisen oikeudenkäymiskaaren säännöksiä soveltuvin osin.

Työtuomioistuin on toimivaltainen käsittelemään riita-asiaa, joka koskee työehtosopimuksessa määriteltyä asiaa tai MBL:n tulkintaa tai sellaisen yksittäisen työntekijän riita-asiaa, johon työnantaja noudattaa työehtosopimusta. Työtuomioistuimessa työntekijäjärjestöllä on kanneoikeus myös ilman järjestön asianomaisen jäsenen suostumusta. Jos järjestö ei nosta kannetta, on työntekijällä oikeus nostaa kanne yleisessä alioikeudessa.

Yleinen alioikeus on toimivaltainen käsittelemään muita palvelussuhteesta johtuvia riita-asioita. Käräjäoikeuden päätökseen tyytymätön voi valittaa päätöksestä vain työtuoimioistuimelle eikä, kuten tavallisesti, hovioikeudelle ja korkeimmalle oikeudelle. Työtuoimioistuimen päätökseen ei saa hakea muutosta, vaan se on korkein oikeusaste työsuhdერიidoissa.

Jos työntekijän työsopimus on irtisanottu tai purettu lainvastaisesti, voi tuomioistuin julistaa irtisanomisen tai purkamisen pätemättömäksi. Työntekijän palvelussuhde jatkuu silloin muuttumattomana. Tuomioistuin ei voi julistaa irtisanomista pätemättömäksi silloin, kun kannetta perustellaan ainoastaan sillä, että se on ristiriidassa irtisanomista koskevan etuoikeusjärjestyksen kanssa. Jos tuomioistuin julistaa irtisanomisen tai purkamisen pätemättömäksi, voi työntekijä vielä erikseen kanteella vaatia vahingonkorvausta perusteettomasta työsuhteen päättämisestä. Työntekijällä on kuitenkin mahdollisuus valita, haluaako hän palata entiseen työhönsä vai vaatia vahingonkorvausta. Jos hän palaa työhönsä, hänellä on oikeus menetettyyn palkkaan viivästyskorokoineen tuomion julistamispäivään saakka. Jos työntekijä valitsee vahingonkorvaustien, hänellä on oikeus vaatia vahingonkorvausta taloudellisesta vahingosta, joka hänelle on syntynyt työsuhteen päättymisen johdosta. Kummassakin tapauksessa työntekijällä on lisäksi oikeus vaatia vahingonkorvausta vahingonkorvauslain mukaisesti.

Norja

Norjan evankelis-luterilainen kirkko on valtiokirkko. Muu henkilöstö kuin papisto on seurakuntien palkkaamaa henkilöstöä. Kirkon työntekijöitä koskee sama lainsäädäntö kuin kaikkia muitakin työntekijöitä, pääasiassa työturvallisuutta ja työympäristöä koskeva laki (lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, 4. februar 1977 nr. 4). Papisto on valtion palkkaamaa. Papistoon sovelletaan eräin poikkeuksin valtion henkilöstöä koskevia säännöksiä. Silloin, kun papin palvelussuhteen päättäminen koskee muita kuin yleisiä irtisanomisperusteita, lähinnä kirkon opista

poikkeamista, irtisanomiseen vaaditaan tuomiokapitulin myötävaikutus.

Saksa

Saksan liittotasavalta muodostuu osavaltioista (Land), joissa on omat itsenäiset protestanttiset eli luterilaiset, evankeliset tai reformoidut kirkot (Landeskirche). Näistä luterilaiset kirkot muodostavat Die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD) -nimisen kirkkoliiton, jolla on jäsenkirkkoja velvoittavaa lainsäädäntövaltaa.

Jokaisella kirkolla on oma sen itsensä säättämä kirkkolaki (Verfassung), jossa säädetään kirkon omasta hallinnosta ja toiminnasta. Virkamieslaeissa ei määritellä virkoja eikä niiden perustamista, tehtäviä ja täyttöä, esimiesasemaa eikä muuta hallintoa, vaan niitä koskevia säännöksiä on kirkkojen omissa kirkkolaeissa. Virkamieslaeissa käsitellään yleisesti virkasuhteeseen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia, joista on perusteellisia säännöksiä.

Virkamiesoikeutta koskevat VELKD:n säättämät ja jäsenkirkkoja sekä eräitä muitakin tahoja velvoittavat yleislait ovat papiston virkamieslaki (Kirchengesetz zur Regelung des Dienstes der Pfarrer und Pfarrerrinnen in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands; Pfarrergesetz, PfG 17.10.1995), muuta kirkollisvirkakuntaa koskeva virkamieslaki (Kirchengesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands; Kirchenbeamten-gesetz, KBG 17.10.1995) sekä kurinpitolaki (Kirchengesetz der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands über das Verfahren und die Rechtsfolgen bei Amtspflichtverletzungen; Disziplinalgesetz, DiszG 22.4.1994).

Lait ovat laajoja ja perusteellisesti kirjoitettuja. Pfarrergesetz, joka on lainsäädäntöteknisesti peruslaki, sisältää 126 §:ää, Kirchenbeamten-gesetz 83 §:ää ja Disziplinalgesetz 142 §:ää.

Näitä lakeja täydentävät monilta osin jäsenkirkkojen omat virkamieslait ja muut täy-

täntöönpanosäännökset asioissa, joissa on annettu jäsenkirkoille toimivaltaa.

2.3 Nykytilan arviointi

Kirkossa virkasuhde on pääsääntönä kirkon hengellisen työn tehtävissä sekä hallintotehtävissä, mutta sitä on käytetty laajasti myös muissa tehtävissä. Vaikka kirkon keskeisten palvelussuhteiden säilyttämistä edelleen virkasuhteina ei voida pitää esimerkiksi julkisen vallan käytön kannalta välttämättömänä, virkajärjestelmää puoltavat monet seikat. Ensinnäkin kyseessä on vuosisatoja kestänyt perinne, joka on osaltaan vaikuttanut ja vaikuttaa edelleen kirkon viranhaltijoiden asemaan suomalaisessa yhteiskunnassa. Toiseksi virkasuhteisuus heijastaa kirkon asemaa julkisoikeudellisena yhteisönä, jolla on autonominen asema ja verotusoikeus.

Kirkon virkasuhteita koskeva sääntely ei nykyisellään vastaa työelämän tarpeita ja on muuhun palvelussuhdelainsäädäntöön verrattuna vanhakantaista. Virkasuhteiden syntyminen ja lakkaamiseen liittyvä sääntely, samoin kuin virkasuhteiden ehtojen määräytyminen, on sekä sisällöllisesti että menettelyllisesti epäselvää.

Lisäksi monien viranhaltijan oikeuksia ja velvollisuuksia koskevien säännösten säädösten taso ei vuoden 1995 perusoikeusuudistuksen ja vuoden 2000 perustuslakiuudistuksen jälkeen enää vastaa perustuslain vaatimuksia. Monista viranhaltijoiden oikeusaseman perusteita koskevista asioista, joista perustuslain 80 §:n mukaan tulee säätää lain tasolla, säädetään nykyisin kirkkojärjestyksessä tai määrätään virkasäännöissä.

Nykyisen sääntelyn puitteissa seurakunnilla ja muilla kirkollisilla työnantajilla ei ole riittäviä ja asianmukaisia keinoja puuttua ongelmatilanteisiin. Kurinpitojärjestelmä on kankea ja muodostaa käytännössä ainoan keinon puuttua valtakirjaviroissa olevien viranhaltijoiden toimintaan.

Säätyjen erioikeudet kumottiin perustuslainsäätämisyjärjestyksessä säätyjen erioikeuksien lakkauttamisesta annetussa laissa (971/1995) vuonna 1995. Samalla kumottiin hallitusmuodon 67 §:n 3 momentti, jossa säätyjen erioikeuksien poistamisen katsottiin vaativan perustuslainsäätämismenettelyn.

Tämän jälkeen piispan, kirkkoherran ja kapalaisen palvelussuhteen erityinen suoja on kirkkolain säännösten varassa. Mainittujen viranhaltijoiden palvelussuhde syntyy tuomiokapitulin antamalla valtakirjalla virkaan.

Valtakirjan saaneen viranhaltijan virkasuhteen voi tuomiokapituli päättää yksipuolisesti vain kurinpitomenettelyssä, josta säädetään kirkkolain 23 luvussa. Kanttorin ja vakinaisen lehtorin vastaava palvelussuhteen suoja ei ole perustunut erioikeuksiin vaan siihen, että palvelussuhteen syntymistä ja päättymistä koskevissa kirkkolain säännöksissä heidät on rinnastettu pappeihin.

Valtion virkamieslaissa tai laissa kunnallisesta viranhaltijasta ei ole säännöksiä valtakirjan antamisesta tai kurinpitomenettelystä. Palvelussuhteen päättämismenettelynä on virkasuhteen irtisanominen tai purkaminen. Valtion ja kuntien virkamiesoikeuden kehitys sekä käytännölliset näkökohdat edellyttävät, että myös kirkkolain säännöksissä kurinpitomenettelystä luovuttaisiin palvelussuhteen päättämismuotona ja viranomaisen keinona puuttua virkavelvollisuuksien vastaiseen toimintaan. Tilalle tulisi säätää kaikkia virkasuhteita lähtökohtaisesti samalla tavalla koskeva irtisanomis- ja purkumenettely.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Tavoitteet

Lakiehdotuksen tavoitteena on, että kirkollisen viranhaltijan oikeudellinen asema on järjestetty lainsäädännössä mahdollisimman kootusti ja kattavasti ottaen huomioon perustuslain vaatimukset sekä virkamiesoikeudessa ja työoikeudessa tapahtunut kehitys. Lisäksi tavoitteena on, että kirkollisen viranhaltijan oikeusasema noudattaa muun julkisen sektorin viranhaltijoiden oikeusasemaa, jollei kirkon järjestysmuodosta tai toiminnan luonteesta muuta johdu. Varsinkin papiston asemaan piispallisen kaitsennan alaisena viranhaltijaryhmänä liittyy sellaisia kirkon järjestysmuodosta johtuvia tekijöitä, joiden vuoksi on perusteltua poiketa eräistä muussa virkamiesoikeudessa noudatetuista käytännöistä.

Tavoitteena on myös antaa työnantajalle nykyistä paremmat ja joustavammat mahdol-

lisuudet puuttua viranhaltijan virheelliseen menettelyyn tai laiminlyönteihin. Selkeämpien säännösten myötä viranhaltijoiden oikeusturva lisäksi paranee. Ehdotetut menettelysäännökset mahdollistavat myös asioiden nykyistä huomattavasti nopeamman selvittämisen.

Uudistuksen valmistelussa oli esillä kaksi toteuttamistapaa: kirkkolain ja kirkkojärjestyksen säännösten uudistaminen tai erillisen lain säätäminen evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta. Valmistelutyössä päädyttiin ensimmäiseen vaihtoehtoon. Erityisesti papiston henkilöstöhallinto liittyy välittömästi kirkon sisäisiin asioihin, kirkon järjestysmuotoon ja hallintoon, joista säädetään kirkkolaissa. Erillislainsäädäntö olisi joka tapauksessa edellyttänyt joidenkin säännösten ottamista myös kirkkolakiin, mitä ei ole pidetty säännösten yhtenäisyyden vuoksi tarkoituksenmukaisena. Vaikka erillislakia voitaisiin pitää jatkuvasti muuttuvalla työoikeuden alalla periaatteessa joustavampana sääntelytapana kuin kirkkolakia, ainakin merkittävät erillislakia koskevat muutokset edellyttäisivät kirkolliskokouksen lausuntoa. Näin erillislain muuttaminen ei joustavuudeltaan olennaisesti eroaisi kirkkolain muuttamisesta.

3.2 Keskeiset ehdotukset

Lakiehdotus sisältää kirkkolain 6 luvun ja eräiden muiden viranhaltijan asemaan vaikuttavien kirkkolain säännösten muuttamisen. Siihen on koottu perustuslain 80 §:n mukaan laissa säätämistä edellyttävät säännökset sekä säännökset, jotka muun virkamieslainsäädännön kehityksen vuoksi on katsottu tarpeellisiksi.

Kirkkojärjestyksestä lakiin otettavaksi ehdotetaan säännöksiä, jotka koskevat muun muassa viran haettavaksi julistamista, virkasuhteeseen nimittämistä, viranhaltijan velvollisuuksia, virkavapautta, sivutointa, nimikirjan pitämistä sekä eräitä pappien virkasuhteen hakumenettelyä ja viranhoitomääräyksen antamista koskevia säännöksiä.

Mallivirkasäännöstä lakiin otettavaksi ehdotetut säännökset koskevat muun muassa haettavaksi julistamista, viran täyttämistä, lääkärintodistusta ja terveystarkastuksia, koeaikaa, viranhoitomääräyksen antamista,

virkasuhteen sekä siihen liittyvien oikeuksien alkamista ja keskeytymistä, virkasuhteen lakkaamista, viranhaltijan yleisiä velvollisuuksia sekä velvollisuuksia siirtyä toiseen virkaan, virkavapautta, etuuskien vanhentumista ja saatavien kuittausta palkasta.

Kirkkolain valtuutuslainsäädännön antamisesta ehdotetaan kumottavaksi siten, että virkasääntöjä voitaisiin noudattaa vuoden siirtymäajan siltä osin kuin ne eivät ole ristiriidassa lain kanssa.

Käyttäen mallina valtion virkamieslakia, lakia kunnallisesta viranhaltijasta sekä työsuojelulakia kirkkolakiin ehdotetaan otettavaksi säännöksiä, jotka koskevat esimerkiksi virkasuhteen lajeja, lomauttamista, virkasuhteen irtisanomis- ja purkamisperusteita, virkasuhteen päättämisen menettelyä, viranhoitomääräystä, työnantajan velvollisuuksia, työturvallisuutta, erityistä irtisanomissuojaa, viranhaltijan asemaa ja irtisanomisoikeutta liikkeen luovutuksen yhteydessä, irtisanomisaikaa, menetettyjen ansioiden korvaamista, irtisanotun viranhaltijan takaisin ottamista, yhdistymisvapautta, palkan takaisin perimistä ja työtodistusta.

Lakiehdotukseen sisältyy kirkon viranhaltijoiden ja eräiden työsuhteisten työntekijöiden kirkon jäsenyyksivaatimuksen lisäksi vaatimus konfirmaatiosta kelpoisuusehtona. Kirkon jäsenyyttä sekä konfirmaatiota edellytettäisiin kaikilta viranhaltijoilta, mutta vain niiltä työntekijöiltä, joiden tehtävät liittyvät jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon tai jos tehtävän luonteen vuoksi on muuten perusteltua edellyttää kirkon jäsenyyttä.

Konfirmaatiota, josta säädetään tarkemmin kirkkojärjestyksen 3 luvun 5 §:ssä, edellytettäisiin yleisenä kelpoisuusvaatimuksena niissä tehtävissä, joissa jäsenyyttäkin edellytetään. Konfirmaatio vahvistaa kirkon jäsenen sitoutumisen uskoon, johon hänet on kastettu. Edellytys olisi yhtenäinen kummeille ja luottamushenkilöille asetettujen vaatimusten kanssa. Konfirmaatiosta kummina toimimisen edellytyksenä säädetään kirkkojärjestyksen 2 luvun 17 §:ssä ja kirkollisen vaalikelpoisuuden edellytyksenä kirkkolain 7 luvun 3 §:ssä.

Koska kirkon palveluksessa saattaa olla viranhaltijoita ja työntekijöitä, jotka ovat kir-

kon jäseniä mutta eivät konfirmoituja, on lakiin otettava siirtymäsäännös.

Seurakuntien ja seurakuntayhtymien pappien virkaan valitsemista ja virkamääräyksen antamista koskevat säännökset ehdotetaan säilytettäväksi asiallisesti pääosin entisellään. Tuomiokapitulin harkintavaltaa kirkkoherran ja kappalaisen viran hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenettelystä tai virkasuhteen täyttämättä jättämisestä ehdotetaan laajennettavaksi.

Kanttorin valintamenettelyä ehdotetaan muutettavaksi siten, että virkaan valitseminen tapahtuisi ilman tuomiokapitulin myötävaikutusta.

Kurinpitomenettelyä koskevat säännökset kirkkolain 23 luvussa ehdotetaan kumottavaksi. Koska voimassa olevien säännösten mukaan työnantaja on voinut päättää kirkkoherran, kappalaisen, vakinaisen lehtorin ja kanttorin palvelussuhteen vain kurinpitomenettelyllä, kurinpitomenettelyä koskevien säännösten kumoaminen edellyttää palvelussuhteen päättämistä koskevan järjestelmän uudistamista. Koko henkilöstöä koskevana palvelussuhteen uusina päättämiskeinoina ehdotetaan otettaviksi käyttöön virkasuhteen irtisanominen ja purkaminen. Purkaminen olisi virkasuhteita koskevana menettelynä kirkon hallinnossa kokonaan uusi. Irtisanomista ja purkamista koskevat säännökset vastaisivat muiden virkamieslakien säännöksiä.

Papin erityisen aseman vuoksi kirkon hallinnossa papin virassa olevan papin palvelussuhteen irtisanominen tai purkaminen olisi tuomiokapitulin tehtävä. Seurakunnalle ja seurakuntayhtymälle säädettäisiin oikeus tehdä aloite sen palveluksessa papin virassa olevan papin virkasuhteen päättämisestä, jolloin tuomiokapitulin olisi käsiteltävä asia kiireellisenä. Tuomiokapitulilla olisi itsenäinen oikeus pappien pappisvirkaa koskevaan valvontaoikeuteen liittyen päättää papin palvelussuhde seurakunnalta lausunnon saatuaan tai oikeus pidättää pappi pappisviran toimitamisesta.

Kirkkoherran, kappalaisen, vakinaisen lehtorin ja kanttorin virkaan valinnasta viranhaltijalle annetaan nykyisin valtakirja. Muille viranhaltijoille annetaan virkamääräys virkaan. Valtakirjan ja virkamääräyksen antamisesta ehdotetaan luovuttavaksi. Niiden

asemesta annettaisiin kaikkia virkasuhteita koskeva viranhoitomääräys.

Virkasuhteen oikeusturvaan kuuluisi edelleen olennaisena osana virkasuhteen jatkuvuusperiaate. Jos viranhaltija on irtisanottu tai hänen palvelussuhteensa on purettu mutta päätös tuomioistuimessa on katsottu lainvastaiseksi, palvelussuhde ei katkeaisi. Viranhaltija voisi saada vahvistettua laittomin perustein päätetyn virkasuhteensa jatkuvuuden hallinto-oikeudellisella valituksella. Myös tuomiokapitulin päätöksestä pappisvirasta pidättämisestä tai erottamisesta voisi valittaa.

Lakiehdotukseen sisältyy viranhaltijan asumisvelvollisuutta koskevan kirkkolain 6 luvun 7 §:n kumoaminen. Valtion virkamieslakiin ei sisälly säännöstä asumisvelvollisuudesta. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain säätämisen yhteydessä vastaava kunnallisen viranhaltijan asumisvelvollisuutta koskeva säännös kumottiin, koska sitä ei enää pidetty tarpeellisena ja koska se nähtiin ongelmalliseksi suhteessa perustuslakiin. Oikeusministeriö onkin lausunnossaan kirkon virkasuhdetyöryhmän mietinnöstä kiinnittänyt huomiota siihen, että asumisvelvollisuutta koskeva säännös on perustuslain 9 §:n 1 momentin vastainen. Sen sijaan kirkkoherran tai kappeliseurakunnan kappalaisen asumisvelvollisuutta virka-asunnossa, josta säädetään kirkkolain 26 luvun 4 §:n 4 momentissa, ei ehdoteta asian luonteen vuoksi kumottavaksi.

Lakiehdotukseen sisältyy sivutoimilupaa koskevien säännösten lisäksi kilpailevaan toimintaan kohdistuvia säännöksiä. Viranhaltija ei saa virkasuhteen kestäessä harjoittaa sivutoimena sellaista toimintaa, joka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Kilpailukiello ulottuu myös kilpailevan toiminnan valmisteluun: viranhaltija ei saa virkasuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita ei voida pitää hyväksyttävänä.

Lakiehdotukseen ei sisälly erillistä syrjinnän kieltävää säännöstä. Säännöksen puuttuminen kirkkolaista ei tarkoita sitä, että syrjintä olisi kirkossa sallittua. Syrjintäkielto on jo voimassa yleisen lainsäädännön nojalla, ja syrjintäkiellon sisällyttämisellä kirkkolakiin

ei säädettäisi työnantajalle eikä henkilöstölle uusia oikeuksia tai velvollisuuksia.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole välittömiä vaikutuksia kirkon tai seurakuntien talouteen.

4.2 Vaikutukset kirkon organisaatioon ja henkilöstöön

Esitys kokoaa kirkon viranhaltijoita koskevaa sääntelyä yhteen ja siirtää seurakuntien ja muiden kirkollisten viranomaisten virkasäännöissä olevan viranhaltijan oikeuksia ja velvollisuuksia koskevan tarpeellisen sääntelyn lain tasolle, mikä parantaa viranhaltijoiden oikeusturvaa ja yhtenäistää seurakuntien ja seurakuntayhtymien palveluksessa olevien viranhaltijoiden oikeusasemaa koskevaa sääntelyä. Säännösten kokoaminen ja jäsentäminen aiempaa paremmin helpottaa säännösten soveltamista ja lisää oikeusvarmuutta ja ennakoitavuutta.

Voimassa olevien säännösten mukaan palvelussuhde päätetään virka- ja työsuhteessa eri menettelyllä. Lisäksi viranhaltijoiden kesken on eroja palvelussuhteen päättämistavoissa. Kurinpitomenettelystä luopuminen ja siirtyminen valtion virkamieslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain kaltaiseen virkasuhteen irtisanomis- tai purkamismenettelyyn saattaa koko henkilöstön tässä suhteessa yhdenvertaiseen asemaan. Sama koskee lomauttamista. Yhdenmukainen säännös- tö helpottaa henkilöstöhallintoa.

Esityksen mukaan työnantajat eivät enää voisi antaa viranhaltijoiden oikeusasemaa koskevia määräyksiä virkasäännössä. Virkasäännöillä on nykyisin katsottu voivan olla vain lakia täydentävä rooli. Tämän vuoksi ja koska perustuslain 80 §:n 1 momentin mukaan henkilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista on säädettävä lailla, voidaan virkasäännöistä luopumista koskevan esityksen

katsoa pitävän työnantajan aseman entisellään. Viranhaltijoita koskevat täydentävät määräykset tulisi vastaisuudessa antaa virkasääntöjen sijaan ohje- tai johtosäännöissä, joita ei virkasääntöjen tapaan tarvitse alistaa tuomiokapitulien vahvistettavaksi.

4.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Esitys saattaa kirkon viranhaltijoita koskevan vanhentuneen lainsäädännön ajan tasalle ja viranhaltijoiden oikeusaseman yhdenvertaiseksi muiden virkamiesten ja viranhaltijoiden oikeusaseman kanssa ottaen kuitenkin samalla huomioon evankelis-luterilaisen kirkon olemuksesta ja järjestysmuodosta nousevat tarpeet.

5 Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu ensin työryhmässä, jossa oli kirkkohallituksen, tuomiokapitulien, seurakuntien ja viranhaltijayhdistysten edustus, ja sitten virkatyönä kirkkohallituksessa. Kirkolliskokouksessa asia käsiteltiin lakivaliokunnassa ja perustevaliokunnassa.

Työryhmän mietinnöstä pyydettiin lausunnot hiippakuntien tuomiokapituleilta, piispainkokoukselta, Kirkon työmarkkinalaitokselta, kirkon sopimusalan pääsopijajärjestöltä (Julkisalojen koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO r.y., Seurakuntien Viran- ja Toimenhaltijain Liitto SVTL r.y., Kirkon alan unioni r.y.), Kirkon hallintovirkamiehet r.y:ltä, oikeusministeriöltä, opetus- ja kulttuuriministeriöltä, Valtion työmarkkinalaitokselta ja Kunnalliselta työmarkkinalaitokselta.

Esitys on viimeistelty opetus- ja kulttuuriministeriössä. Esitykseen on yhdistetty kirkolliskokouksen 6 päivänä toukokuuta 2011 hyväksymä ehdotus kirkkolain 24 luvun 11 ja 14 §:n muuttamisesta. Lakiehdotukseen on tehty kirkkolain 2 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuja lainsäädäntöteknisiä korjauksia, josta on saatu kirkkohallituksen puoltava lausunto.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotuksen perustelut

5 luku Pappisvirka

1 a §. *Pappisvirka, pappi ja papin virka.* Kirkkolain 5 lukuun ehdotetaan uutta 1 a §:ää, jossa olisi pappisviran, papin ja papin viran määritelmä.

Pappisviran ja papin viran määrittelyssä on pyritty selkeyttämään niiden välinen ero. Pappisvirassa on kysymys nimenomaan Augsburgin tunnustuksen (CA) tarkoittamasta kirkon virasta.

Pappisvirassa kysymys on ensi sijassa teologisesta käsitteestä (ministerium, ämbete, Amt), joka on kirkon konstitutiivinen osa. Pappisvirassa ei ole kysymys virkamiesoikeudellisesta virasta (tjänst, Dienst), vaikkakin pappisviralla on myös määrättyjä virkamiesoikeudellisia ulottuvuuksia. Pappisviran haltijalla on oikeus vihkiä avioliittoon ja kasvaa kirkon ja seurakunnan jäseneksi, vaikkei hän olisikaan seurakunnan papin virassa. Pappisviran haltija on pappisvirkaa toimittessaan piispan ja tuomiokapitulin valvonnan alainen.

Pykälän 2 kohdan määritelmän mukaan papilla tarkoitetaan henkilöä, joka on kirkkojärjestyksen mukaisesti joko vihitty pappisvirkaan tai jolle on myönnetty oikeus toimittaa pappisvirkaa Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Määritelmässä on otettu huomioon se, että Suomen evankelis-luterilaisen kirkon papiksi voi tulla paitsi pappisvihkimyksen kautta myös piispan ja tuomiokapitulin sellaisella yhteisellä päätöksellä, jolla erikseen myönnetään oikeus toimittaa pappisvirkaa Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Useimmiten on silloin kysymys jossakin toisessa kirkossa vihitystä papista, jonka pappisvihkimyksen Suomen evankelis-luterilainen kirkko hyväksyy ja jota näin ol-

len ei vihitä uudelleen. Molemmissa tapauksissa viitataan kirkkojärjestykseen, jossa asiasta on tarkemmat säännökset.

Pykälän 3 kohdassa todettaisiin, että papin virka on hallinnollisella päätöksellä perustettu seurakunnan, seurakuntayhtymän, tuomiokapitulin tai kirkkohallituksen virka julkisoikeudellisena palvelussuhdelajina. Ainoat pakolliset papin virat ovat kirkkolain mukaan seurakunnan kirkkoherran virka ja hiippakunnan piispan virka.

3 §. *Ero pappisvirasta, pappisvirasta pidättäminen ja pappisviran menettäminen.* Voimassa olevan 3 §:n 2 momentissa säädetään pappisvirasta pidättämisestä tai siitä erottamisesta tapauksessa, jossa pappi ei ole pysynyt kirkon tunnustuksessa. Voimassa olevan 23 luvun 9 §:ssä säädetään tuomiokapitulin pappisvirkaa koskevasta kurinpidollisesta toimivallasta, kun pappi muussa kuin opillisessa asiassa toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä. Koska kurinpitomenettelystä ehdotetaan luovuttavaksi ja 23 luku kumottavaksi, pappisvirkaa koskevasta tuomiokapitulin toimivallasta säädettäisiin muiden pappisvirkaa koskevien säännösten yhteydessä 5 luvussa.

Pappisvirkaa koskeva tuomiokapitulin ja piispan valvontaoikeus ei rajoitu kirkon virka- tai työsuhteissa oleviin pappeihin vaan ulottuu kaikkiin vihittyihin evankelis-luterilaisen kirkon pappeihin riippumatta työnantajasta tai siitä, onko pappi minkään työnantajan palvelussuhteessa. Piispan ja tuomiokapitulin valvontaoikeus heijastaa kirkon episkopaalista rakennetta, jonka mukaan hiippakunnan papisto on piispan ja tuomiokapitulin erityisen ohjaus- ja valvontavallan alainen (kirkkolain 18 luvun 1 § sekä kirkkojärjestyksen 18 luvun 1 § ja 19 luvun 1 §).

Pappisviran hoitamista koskeva kirjallinen varoitus, pappisvirasta pidättäminen tai papin määrääminen menettämään pappisvirka ei

olisi enää kurinpitorangeistus vaan kirkon järjestyksen mukainen pappien valvontaan liittyvä tuomiokapitulin hallinnollinen seuraamus, jota koskeva päätös olisi valituskelppoinen. Asian käsittelyssä tuomiokapitulissa voitaisiin noudattaa 19 luvun 7 §:ssä säädettyä suullista käsittelyä, katselmusta ja kuulemistä.

Papin virkasuhde päättyisi ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa 6 luvun 48 §:n 4 momenttia koskevan ehdotuksen mukaan, kun tuomiokapituli on myöntänyt papille eron pappisvirasta tai määrännyt hänet menettämään pappisviransa 5 luvun 3 §:n nojalla.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin tuomio-kapitulin oikeudesta antaa papille kirjallinen varoitus tai pidättää pappi määräajaksi pappisvirasta, jos pappi ei ole pysynyt kirkon tunnustuksessa. Jos pappi ei ole pappisvirasta pidättämisen kuluessa itse pyytänyt eroa pappisvirasta tai osoittanut tahtovansa pysyä kirkon tunnustuksessa, tuomiokapituli määräisi hänet menettämään pappisviransa. Ehdotettu 2 momentti vastaa sisällöltään muutoin voimassa olevaa säännöstä, mutta sitä ehdotetaan täydennettäväksi ehdotetun 3 momentin kanssa yhdenmukaisesti kirjallisen varoituksen antamismahdollisuudella. Lisäksi momentin sanamuotoa uudistettaisiin.

Kirkon opin ja tunnustuksen sisällä saattaa olla näkemyseroja joistakin kysymyksistä. Kirkon opin ja tunnustuksen puitteissa pysyvät näkemykset tällaisista kysymyksistä eivät sinänsä ole peruste pykälässä tarkoitetuille sanktioille.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin sellaisista muista kuin opista poikkeamista koskevista tapauksista, joilla voisi olla papin pappisvirkaan kohdistuvia seuraamuksia. Säännös vastaisi voimassa olevan 23 luvun 9 §:n 1 momenttia.

Kun kurinpitomenettelyä koskeva kirkkolain 23 luku ehdotetaan kumottavaksi, siitä seuraa, että papin papinvirkaan kohdistuvat kurinpitosanktiot (kirjallinen varoitus, virantoimituksesta erottaminen vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi ja viraltapano) poistuisivat. Niiden tilalle tulisivat säännökset virkasuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta. Pappisvirkaa koskevinä seuraamuksina kurinpitomenettelyn mukaiset

sanktiot sen sijaan säilyisivät – joskin ilman kurinpitorangeistuksen juridista luonnetta.

Ehdotetun 4 momentin sanamuodon mukaan pappi voisi menettää pappisviran, jos pappi on tuomittu rikoksesta sellaiseen rangaistukseen, joka osoittaa hänet ilmeisen sopimattomaksi olemaan pappina. Säännös vastaisi osittain voimassa olevan kirkkolain 23 luvun 9 §:n 2 momenttia. Uutta olisi se, että viraltapano voitaisiin tehdä vain silloin, kun rikoksen laatu antaa aihetta arvioida pappi ilmeisen sopimattomaksi toimimaan pappina. Seuraamusta arvioidessaan tuomiokapitulin tulee ottaa huomioon myös siitä seuranneen tuomioistuimen määräämän rangaistuksen ankaruus.

Pykälän 5 momentiksi ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan piispa ja tuomiokapituli voivat pyynnöstä palauttaa aiemmin pappisviran menettäneelle pappisviran, jos pappisvihkimyksen edellytykset ovat olemassa. Piispa ja tuomiokapituli suorittaisivat vastaavanlaisen tutkinnan ja harkinnan kuin muutoinkin pappisvirkaan vihittäväksi hyväksymisestä päättäessään. He voisivat ottaa huomioon myös syyn, jonka vuoksi hakija on aikanaan menettänyt pappisviransa. Pappisvirka voitaisiin piispan ja tuomiokapitulin harkinnan perusteella palauttaa pappisvirasta aiemmin vapaaehtoisesti eronneelle mutta myös siitä erotetulle. Voimassa olevaan kirkkolakiin vastaavaa säännöstä ei sisälly, mutta käytännössä piispa ja tuomiokapituli ovat pyynnön perusteella eräissä tapauksissa antaneet pappisviran takaisin sen aikaisemmin menettäneelle.

4 §. Vaalikelpoisuuden tai äänioikeuden menettäminen. Pykälä ehdotetaan muutettavaksi 3 §:ään ehdotettujen muutosten vuoksi. Vaalikelpoisuuden ja äänioikeuden menetyksistä papillisiin luottamustehtäviin perustuisi pappisvirkaa koskeviin tuomiokapitulin päätöksiin. Lisäksi vaalikelpoisuuden voisi menettää tuomioistuimen viraltapanopäätöksen perusteella.

Säännöksessä nimetyissä vaaleissa äänioikeus perustuu nimenomaisesti pappisvirkaan. Tämän vuoksi henkilöllä ei ole pappina äänioikeutta, mikäli hänet on pidätetty pappisvirasta. Kun papin äänioikeus vaaleissa ei perustu siihen, onko pappi virkasuhteessa seurakuntaan tai seurakuntayhtymään, ei ole riit-

tävää perustetta äänioikeuden menettämiseen pelkästään sillä perusteella, että papin virkasuhde lakkaa henkilöön liittyvistä syistä tapahtuneen irtisanomisen tai virkasuhteen purkamisen vuoksi. Tuomiokapitulilla on velvollisuus tutkia pappisvirasta pidättämisen tarve siinä yhteydessä, kun tuomiokapituli päättää papin irtisanomisesta tai papin virkasuhteen purkamisesta. Pappi menettäisi säännöksen mukaan äänioikeutensa vain tilanteissa, joissa hänet on mahdollisen papin virkasuhdetta koskevan päätöksen lisäksi pidätetty määrääjäksi pappisvirasta. Äänioikeus palautuisi määrääjän päättyessä.

Papin äänioikeus on perustavanlaatuisempi oikeus kuin vaalikelpoisuus. Pappi menettää äänioikeutensa vain pappisvirasta pidättämisen johdosta tai tämän luvun 5 §:ssä sanotuista syistä, joita ovat yli neljän vuoden poissaolo seurakunnan, seurakuntayhtymän tai kirkon keskushallinnon virkasuhteesta tai eroamisien saavuttaminen. Papin vaalikelpoisuus edellyttää tämän vuoksi yleisesti, että papilla on äänioikeus vaaleissa, joissa valitaan pappeja eräisiin kirkon luottamustehtäviin (kirkolliskokouksen pappisedustajien ja hiippakuntavaltuuston pappisjäsenten vaali) ja hiippakunnallisiin tehtäviin (tuomiokapitulin pappisasessorin vaali ja lääninrovastin vaali). Pappisvirasta pidätetty ei ole äänioikeutettu eikä siten vaalikelpoinenkaan.

Papin vaalikelpoisuus papillisiin luottamustehtäviin on äänioikeutta koskevien perusteiden lisäksi sidottu erityisiin vaalikelpoisuus-edellytyksiin. Pappisasessoriksi voidaan valita vain hiippakuntaan kuuluva kirkkoherra tai kappalainen (kirkkolain 19 luvun 3 §) ja lääninrovastiksi vain rovastikuntaan kuuluvan seurakunnan kirkkoherra (kirkkolain 19 luvun 11 §). Kirkolliskokouksen ja hiippakuntavaltuuston pappisedustajan vaalissa vaalikelpoisuuden ehtona on papin kuuluminen hiippakuntaan (kirkkolain 20 luvun 2 § ja 17 b luvun 4 §).

Voimassa olevan 4 §:n mukaan pappi, joka on pidätettynä tai määräajaksi erotettuna papin- tai pappisviran toimittamisesta taikka viraltapantuna papinvirasta, ei ole vaalikelpoinen papillisiin luottamustehtäviin kirkossa. Ehdotuksen mukaan vaalikelpoisuutta ei enää menettäisi sillä perusteella, että pappi on irtisanottu papinvirasta tai virkasuhde on

purettu. Vain jos pappi on pidätetty myös pappisvirasta, hän ei olisi enää vaalikelpoinen edellä mainittuihin papillisiin luottamustehtäviin.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin tuomioistuimen määräämän viraltapanon seuraamuksista. Tuomioistuimen määräämä viraltapano voi olla seuraamus virkarikoksesta, jos rikos osoittaa virkamiehen ilmeisen sopimattomaksi tehtävänsä. Viraltapano voi kuitenkin seurata myös muusta rikoksesta kuin virkarikoksesta. Rikoslain (39/1889) 2 luvun 10 §:n mukaan viraltapanomääräyksen antaminen riippuu rikoksen törkeydestä ja siitä seuraavan rangaistuksen ankaruudesta. Viraltapano on määrättävä, jos virkamies tuomitaan elinkaudeksi vankeuteen. Viraltapano on pääsääntö myös silloin, kun virkamies tuomitaan vankeuteen vähintään kahdeksi vuodeksi, jollei tuomioistuimien katso, että rikos ei osoita tuomittua sopimattomaksi olemaan virkamiehenä. Harkinnanvaraista viraltapano on tilanteissa, joissa virkamies tuomitaan tahallisesta rikoksesta vankeuteen alle kahdeksi vuodeksi. Viraltapano on tällöin tuomittava, jos rikos osoittaa tekijän ilmeisen sopimattomaksi olemaan virkamiehenä. Koska tuomioistuimen määräämä viraltapano on aina seuraamus hyvin vakavasta rikoksesta, joka osoittaa henkilön sopimattomuuden virkatehtäviin, vaalikelpoisuuden menettämistä tuomioistuimen määräämän viraltapanon seuraamuksena voidaan pitää perusteltuna. Vaalikelpoisuus kuitenkin palautuu, kun pappi tuomiokapitulin antaman uuden viranhoitomääräyksen myötä ei enää olisi viraltapantuna. Tuomioistuimen määräämä viraltapano ei vaikuttaisi papin äänioikeuteen, jollei tuomiokapituli sen perusteella päättäisi pidättää pappia pappisvirasta.

Jos pappi on itse eronnut tai tuomiokapitulin päätöksellä erotettu pappisvirasta, hän ei enää ole pappi eikä siitä syystä ole vaalikelpoinen tai äänioikeutettu papillisiin luottamustehtäviin.

5 §. Kuuluminen hiippakuntaan ja rovastikuntaan sekä äänioikeus. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi 5 momentti kenttäpiispan ja sotilaspapin kuulumisesta hiippakuntaan. Momentti vastaisi sanamuodoltaan voimassa olevaa 6 luvun 16 §:n 3 momenttia.

6 luku **Henkilöstö***Yleiset säännökset*

1 §. Työnantaja ja henkilöstö. Työnantajia sekä viranhaltijoita ja työntekijöitä koskevassa yleissäännöksessä todettaisiin kirkolliset työnantajat ja se, millaisia palvelussuhdemuotoja käytetään.

Pykälän 1 momentin jälkimmäisessä virkkeessä säädettäisiin, että palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa seurakuntayhtymää ja siihen kuuluvia seurakuntia käsitellään yhtenä työnantajajaksikkona. Seurakunnat ovat kirkon perusyksiköjä. Seurakuntayhtymiin kuuluvat seurakunnat käyttävät laajasti itsenäistä työnantajavaltaa. Ne valitsevat viranhaltijansa, hoitavat työnjohdon sekä päättävät työmenetelmistä ja viranhaltijan irtisanomisesta. Seurakuntayhtymä puolestaan hoitaa 11 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan seurakuntien henkilöstöasiat, jotka koskevat

1) palkan ja työnantajasuoritusten maksamista, työnantajailmoitusten tekemistä ja palkkakirjanpitoa;

2) nimikirjanpitoa, jollei tässä laissa toisin säädetä;

3) virka- ja työehtosopimusten tekemistä ja tulkintaa sekä esitysten tekemistä kirkon työmarkkinalaitokselle; sekä

4) luottamusmiestoimintaa, työsuojelua, työterveyshuoltoa sekä työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa.

Kirkkolain 11 luvun 2 §:n 3 ja 4 momentin mukaan seurakuntayhtymä käyttää päätösvaltaa myös yksittäistä seurakuntaa koskevissa kirkkovaltuustolle kuuluvissa asioissa, jollei päätösvaltaa ole annettu saman luvun 10 §:ssä säädetyllä tavalla seurakunnille. Seurakuntayhtymä päättää myös seurakuntien virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta sekä seurakuntien kiinteästä omaisuudesta ja sen luovuttamisesta, jollei näitä asioita ole perussäännössä annettu seurakuntien hoidettavaksi.

Palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa seurakuntayhtymää ja siihen kuuluvia seurakuntia käsiteltäisiin yhtenä työnantajajaksikkona. Tämä selkeyttäisi henkilöstöhallintoa seurakuntayhtymissä. Vaikka seurakuntayhtymään kuuluvat seurakunnat käyttävät monessa suhteessa itsenäistä työnantajavaltaa,

seurakuntayhtymien henkilöstöhallinnossa on käytäntö muodostunut sellaiseksi, että palvelussuhteen ehtojen osalta koko seurakuntayhtymää seurakuntineen käsitellään yhtenä työnantajakokonaisuutena.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin yleisesti siitä, että tuomiokapitulilla on eräitä seurakunnan ja seurakuntayhtymän virkoja ja viranhaltijoita koskevia työnantajatehtäviä, vaikka se ei ole näiden työnantaja. Erityisesti tämä koskee papistoa. Tuomiokapitulin tehtävät saavat konkreettisen sisällön muiden säännösten yhteydessä. Tuomiokapituli muun muassa julistaisi kirkkoherran ja kappalaisen virat haettaviksi, tekisi kirkkoherranvirkaa koskevan ehdollepanon, tutkisi kappalaisen virkaa hakeneiden kelpoisuuden sekä antaisi hakijoista lausunnon seurakunnalle, antaisi papille viranhoidtomääräyksen seurakunnan ja seurakuntayhtymän seurakuntapastorin virkaan päättäisi seurakunnan ja seurakuntayhtymän papin virkasuhteen irtisanomisesta henkilöön liittyvillä perusteilla tai sen purkamisesta. Myös muu kuin kirkollinen lain säännös, esimerkiksi työturvallisuuslain työnantajaa velvoittava säännös, voisi asettaa tuomiokapitulille työnantajaa koskevia velvoitteita silloin, kun tuomiokapituli kirkkolain tai kirkkojärjestyksen säännöksen perusteella käyttää työnantajavaltaa suhteessa seurakunnan tai seurakuntayhtymän pappiin. Voimassa olevan kirkkolain ja kirkkojärjestyksen lehtorin ja kanttorin virkaa koskevat tuomiokapitulin tehtävät ehdotetaan siirrettäväksi seurakunnalle eräitä virassa olevia lehtoreita sekä pakollisia kanttorin virkoja koskevia vähäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta.

Pykälän 3 momentin mukaan palvelussuhdemuotoina käytettäisiin edelleen virkasuhdetta ja työsuhtesuhdetta. Virkasuhteen käyttö voisi olla kirkossa laajempaa kuin kuntasektorilla, jossa virkasuhteen käyttö on rajattu kuntalain 44 §:n 2 momentissa julkisen vallan käyttöön. Voimassa olevan kirkkolain ja kirkkojärjestyksen mukaan seurakunnassa on oltava kirkkoherran, kanttorin ja diakonian virka. Kirkossa on muutkin keskeiset hengellisen työn tehtävät hoidettu virkasuhteessa. Näille tehtäville on ominaista se, että niihin ei sovelleta työaikaa. Asiasta on säädetty Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetuksella työaikalain 2 §:n 3

momentin perusteella. Ehdotettu säännös pysyttäisi tältä osin nykytilan.

Kirkkoherran ja piispan vaalista on kirkkolain ja kirkkojärjestyksen lisäksi säännöksiä kirkon vaalijärjestyksessä. Tämän vuoksi 3 momentissa viitattaisiin myös kirkon vaalijärjestykseen.

Työsopimussuhteista työntekijää koskevat työsopimuslain säännökset, muu työelämää koskeva lainsäädäntö sekä kirkon työehtosopimusten määräykset. Kirkkolain säännökset olisivat työsuhteen osalta niitä täydentäviä.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin, että virkasuhteessa suoritettavaa tehtävää varten perustetaan virka. Henkilö voitaisiin ottaa virkasuhteeseen määräaikaisena myös ilman viran perustamista, kun siihen on perusteltu syy. Pysyvää virkasuhdetta varten tulee aina perustaa virka. Jos viran perustamistoimet vievät hallinnossa niin kauan, että on perusteltua ottaa henkilö palvelussuhteeseen ennen kuin virka on ehditty perustaa, tätä olisi pidettävä perusteltuna syynä. Perusteltu syy ottaa virkasuhteeseen olisi myös se, että tehtävän kesto on niin lyhyt, että sen vuoksi ei ole tarkoituksenmukaista perustaa tehtävää varten virkaa. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi silloin, jos virkaan valittu uusi viranhaltija otetaan samanaikaisesti edellisen viranhaltijan kanssa saamaan perehdytystä tehtävänsä. Seurakunnan toiminnan kausivaihtelut voivat myös olla peruste määräaikaisen virkasuhteen käytölle. Tällöin henkilö on voitu nykyisten säännösten mukaan ottaa virkasäännön mukaiseksi tilapäiseksi viranhaltijaksi virkaa perustamatta, kuitenkin enintään kalenterivuodeksi kerrallaan. Tilapäisen viranhaltijan käsitteestä luovuttaisiin.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin yleisesti siitä, että työnantajalla tulee olla tehtävien hoitamista varten riittävä henkilöstö. Mahdollisista pakollisista viroista voitaisiin säätää kirkkojärjestyksessä. Siltä osin kuin kirkkojärjestyksessä ei säädetä pakollisista viroista, työnantajan asiana on päättää miten ja minkälaisella henkilöstöllä se hoitaa tehtävänsä.

2 §. Viranhaltija ja virkasuhde. Pykälään ehdotetaan otettavaksi yleissäännökset siitä, mitä tarkoitetaan viranhaltijalla ja virkasuhteella.

3 §. Henkilöstön kielitaito. Pykälän 1 ja 3 momenttiin ehdotetaan otettavaksi kielitaitoa koskevat säännökset voimassa olevan 6 luvun 1 §:stä.

Pykälän 2 momentiksi ehdotetaan säännöstä siitä, että virka- tai muussa palvelussuhteessa vaadittava kielitaito voidaan osoittaa myös hakuajan päättymisen jälkeen. Säännös vastaa julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta annetun lain (424/2003) 8 §:ää. Kyseinen laki ja siten myös mainittu säännös koskee julkisyhteisöjen koko henkilöstöä eli virkasuhteisten lisäksi myös työsopimussuhteessa olevia.

4 §. Kirkon virka- ja työehtosopimukset. Voimassa olevan 6 luvun 5 §:n mukaan virkaehtosopimuksilla voidaan sopia kirkkolain säännöksistä poikkeavasti. Kirkkolaki on virkaehtosopimuksen määräykseen nähden toissijainen sopimuksenvaraisissa asioissa.

Virkaehtosopimuksilla palvelussuhteen ehdoista sopimista säätelee laki evankelisluterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista. Sen 2 §:n mukaan viranhaltijain palvelussuhteen ehdoista on sen estämättä, mitä laissa on säädetty, voimassa mitä niistä virkaehtosopimuksilla määrätään. Laissa on rajoitettu sopimisoikeutta asioiden osalta, jotka kuuluvat työnantajan määräämisvaltaan ja seurakuntatyönantajien oikeuteen päättää hallinnon järjestämisestä ja joita ei siis pidetä palvelussuhteen ehtoina.

Virkaehtosopimuksella ei voida sopia esimerkiksi viran perustamisesta ja lakkauttamisesta, työn johtamisesta, työmenetelmistä tai irtisanomisesta irtisanomisaikaa lukuun ottamatta. Virkaehtosopimusten ensisijaisuus koskee sellaisia asioita, joista lain sopimuskompetenssin nojalla on tehty virkaehtosopimus.

5 §. Muut viranhaltijan palvelussuhdetta koskevat säännökset ja määräykset. Voimassa olevan 6 luvun 14 §:n mukaan viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdoista annetaan voimassa olevien säännösten ja virkaehtosopimuksen lisäksi tarpeelliset määräykset virkasäännössä. Virkasäännössä annetaan myös yleiset määräykset viranhaltijan ottamisesta. Virkasääntö ei koske papinvirkaan nimitettyä taikka seurakuntapastoriksi tai papinviran hoitajaksi määrättyä pappia eikä lehtorin- tai kanttorinvirkaan nimitettyä viranhaltijaa,

jollei kirkkojärjestyksessä toisin määrätä. Kirkkojärjestyksen 6 luvun 8 §:n mukaan mainittuihin viranhaltijaryhmiin on sovellettu niitä virkasäännön määräyksiä, jotka koskevat palkkausta ja muuta etuutta sekä niiden suorittamista ja pidättämistä.

Lakiehdotukseen ei sisälly virkasäännön antamiseen valtuuttavaa säännöstä. Tarpeelliset virkasäännön määräykset ehdotetaan otettaviksi kirkkolakiin ja kirkkojärjestykseen. Palvelussuhteeseen liittyvistä eduista on puolestaan sovittu virkaehtosopimuksella. Kirkkolain muutoksen tultua voimaan nykyiset virkasäännöt lakkaisivat olemasta voimassa siirtymäajan kuluessa. Virkasäännön määräykset, jotka ovat ristiriidassa lainmuutoksen kanssa lakkaavat olemasta voimassa lainmuutoksen tultua voimaan.

Sellaisista viranhaltijaa koskevista täydentävistä säännöksistä tai määräyksistä, joita kirkkolain säännösten lisäksi edelleen tarvitaan, säädettäisiin kirkkojärjestyksessä. Työnantaja voisi tarvittaessa antaa myös tarpeellisia määräyksiä ohje- ja johtosäännöissä, joista säädetään kirkkojärjestyksen 7 luvun 1 §:ssä.

6 §. Eläkkeet. Pykälään ehdotetaan siirrettäväksi työntekijöiden oikeutta eläkkeeseen koskeva säännös 22 luvun 7 §:stä. Samalla säännöksen sanamuotoa yksinkertaistettaisiin. Kirkkolain 22 luvun 7 § ehdotetaan kumottavaksi.

7 §. Sotilaspapit. Sotilaspappi on yhtäältä puolustusvoimien virkamies, joka on hengellisen työn osalta kenttäpiispan johdossa ja valvonnassa. Toisaalta sotilaspappi on tiettyjen pappisvirkaan liittyvien hallinnollisten kysymysten osalta tuomiokapitulin alainen. Sotilaspapin virat täytetään siten kuin siitä erikseen säädetään.

Pykälä vastaa sisällöltään voimassa olevan 6 luvun 16 §:ää. Kurinpitomenettelystä luopuminen ja tuomiokapitulin pappisvirkaa koskevien oikeuksien siirtäminen 5 lukuun aiheuttaa lakiviittauksen muuttumisen. Tuomiokapitulilla säilyy oikeus antaa sotilaspapille pappisvirkaa koskeva kirjallinen varoitus, pidättää hänet pappisvirasta määräajaksi tai määrätä hänet menettämään pappisvirka. Sotilaspapin hiippakuntaan kuulumista koskeva voimassa olevan 6 luvun 16 §:n 3 momentti siirrettäisiin 5 luvun 5 §:ään.

8 §. Virat erityisiä tarpeita varten. Pykälän sisältö ehdotetaan siirrettäväksi voimassa olevan 6 luvun 17 §:stä, jossa säädetään viroista erityisiä tarpeita varten. Tällaisia ovat olleet papin ja lehtorin virat vankiloissa tapahtuvaa sielunhoitoa sekä kuurojen parissa tehtävää työtä varten. Viranhaltijat ovat olleet aiemmin valtion palveluksessa, mutta kuurojen papit siirrettiin kirkon viranhaltijoiksi vuonna 1997, eikä lehtorin virkoja vankiloissa enää ole. Kaikessa mikä koskee pappisvirkaa, viranhaltijat ovat tuomiokapitulin alaisia. Vankilapapin virat täyttää tuomiokapituli saatuaan hakijoista lausunnon asianomaiselta valtion viranomaiselta. Rangaistusten täytäntöönpanon hallinnosta annetun valtioneuvoston asetuksella (84/2006) lausunnon antaa aluevankilan johtaja. Tuomiokapituli määrää myös viroille väliaikaiset hoitajat. Vankilapappien viranhoidon valvonta ja valintamenettely tuomiokapitulin toimesta säilytettäisiin ennallaan. Maininta kuurojen papin virasta ei sisälly ehdotukseen, koska näitä virkoja ei enää ole valtionhallinnossa.

Virkasuhteen alkaminen

9 §. Virkasuhteen kesto. Pykälään ehdotetaan yleissäännöstä virkasuhteen kestoista. Säännös olisi uusi ja vastaisi valtion virkamieslakia ja kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia ja myös työsopimuslakia. Voimassa olevan kirkkolain 6 luvun 8 b §:n 1 momentissa säädetään, että virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun määräaika, joksi viranhaltija on otettu, on kulunut loppuun, edellyttäen kuitenkin, että virkamääräys on sen antamisaikana ollut työsopimuslaisissa säädetyllä tavalla määräaikainen. Virkasuhteen määräaikaisuus on näin sidottu työsopimuslain määräaikaisuuden periaatteisiin. Virkasuhteen kesto aika käy ilmi nykyisistä säännöksistä kuitenkin vain epäsuorasti.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan viranhaltija otetaan virkasuhteeseen toistaiseksi tai määräajaksi. Lisäksi kunta-laissa on säännökset kunnanjohtajasta sekä tämän irtisanomisesta tai siirtämisestä muihin tehtäviin. Muita viranhaltijoita tai viranhaltijaryhmiä ei ole kuntalaissa tai kunnallisesta

viranhaltijasta annetussa laissa mainittu. Kunta on toimivaltainen itse järjestämään tehtävänsä parhaaksi katsomallaan tavalla. Kunnanjohtajan virka on ainoa virka, josta on palvelussuhteen kestoja koskevia erityissäännöksiä. Ne antavat kunnanjohtajan virkaa koskevilla asioilla työnantajalle laajemmat valtuudet palvelussuhteen järjestämisessä ja päättämisessä kuin muiden viranhaltijoiden kohdalla. Kirkkoa koskevissa säännöksissä linja on ollut päinvastainen: seurakunnan työn kannalta keskeisimmillä viranhaltijoilla, jotka ovat saaneet valtakirjan virkaansa (kirkkoherra, kappalainen, kanttori ja vakinainen lehtori), on ollut suojatumpi asema kuin muilla julkisen alan viranhaltijoilla.

Valtion virkamieslain mukaan virkamiehet ovat toistaiseksi tai määräajaksi nimitettyjä. Toistaiseksi nimitetyt vastaavat nykyistä virkamieslakia edeltäneen valtion virkamieslain vakinaisia viranhaltijoita. Määräajaksi nimitettyjä ovat ne, jotka on nimitetty virkasuhteeseen hoitamaan tiettyjä tehtäviä, ja toisaalta ne, jotka on nimitetty määräajaksi virkaan. Määräajaksi virkasuhteeseen nimitetään, kun työn luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen tai harjoittelu sitä edellyttää. Tällöin virkamies hoitaa tiettyjä tehtäviä eikä virkaa. Määräajaksi virkasuhteeseen nimitämistä käytetään lähinnä sijaisuuksissa ja avoinna olevan viran hoitotilanteissa. Määräajaksi virkaan voidaan nimittää, jos viran luonteeseen tai viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy sitä vaatii. Aina määräajaksi täytettävistä viroista annetussa asetuksessa (1060/1994) säädetään erikseen ne virat, joihin on aina nimitettävä määräajaksi. Kuten kunnanjohtajat myös eräät valtion korkeimmat virkamiehet voidaan valtion virkamieslain 26 §:n mukaan irtisanoa, ”kun siihen on syytä”. Säännöksen laadinnassa on pidetty silmällä erityisesti työnantajaviranomaisen oikeutta irrottaa epäsovivaksi katsottavasta virkamiehestä.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että viranhaltija otetaan virkasuhteeseen toistaiseksi tai määräajaksi. Säännöksen sanamuoto virkasuhteeseen ottamisesta poikkeaa nykyisestä sekä terminologisesti että sisällöllisesti. Kenellekään virkaan valitulle viranhaltijalle ei enää annettaisi todistukseksi

nimityksestä virkamääräystä tai valtakirjaa virkaan. Kaikki viranhaltijat otettaisiin virkasuhteeseen, ja siitä annettaisiin todistukseksi viranhoitomääräys. Tilapäisen viranhaltijan, väliaikaisen viranhaltijan, viransijaisen sekä avoimen viran hoitajan käsitteistä luovuttaisiin. Nämä kaikki olisivat määräaikaista viranhaltijoita.

Pääsääntö on, että viranhaltija otetaan toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen. Määräaikaiseen virkasuhteeseen ottaminen edellyttää sellaista perustetta, josta säädetään laissa. Perusteet ehdotetaan luettelavaksi pykälän 2 momentissa.

Tavallisin 2 momentin mukainen määräaikaisuuden peruste olisi sijaisuus. Peräkkäiset sijaisuudet eivät muodostaisi kiellettyä määräaikaisten virkasuhteiden ketjua, jos kullekin määräajalle on laillinen peruste. Avoinna olevan viran hoitajaksi määräaikaiseen virkasuhteeseen ottaminen liittyy tilanteisiin, joissa virkasuhteeseen tarvitaan henkilöä haku- ja nimittämismenettelyn ajaksi. Jos organisaatiossa on vireillä muutoksia, jotka edellyttävät henkilöstön tarpeen uudelleenarviointia, tämä voi myös olla peruste määräaikaisten virkasuhteiden käyttämiselle. Tehtävän luonne voisi olla määräaikaisuuden peruste. Yleensä tällöin on kysymys tehtävästä, joka on ajallisesti tai sisällöllisesti rajattu. Esitetyt määräaikaisuuden perusteet eivät olisi tyhjentyviä, vaan 2 momentin mukaan muu mainittuihin määräaikaisuuden perusteisiin rinnastuva ja työnantajan toimintaan liittyvä seikka oikeuttaa ottamaan määräaikaiseen virkasuhteeseen. Tällainen voi olla esimerkiksi virkasuhteeseen vaadittavan kelpoisuuden puuttuminen. Ehdotetun 14 §:n mukaan henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista riippumatta, jos siitä erikseen säädetään tai työnantaja erityisestä syystä yksittäistapauksessa niin päättää. Tavallisinta tämä olisi niissä tilanteissa, joissa virkaan ei löydetä pätevyysvaatimukset täyttävää henkilöä. Virka on kuitenkin kohtuullisen ajan kuluessa julistettava haettavaksi kelpoisuusehdot täyttävän henkilön saamiseksi virkasuhteeseen.

Säännöksessä ei määriteltäisi määräajan pituutta, joksi viranhaltija otetaan. Määräajan pituus määräytyisi kussakin tapauksessa sen mukaan, miksi ajaksi määräaikaista viranhaltijaa

tijaa tarvitaan. Jos sijaista tarvitaan esimerkiksi toistaiseksi otetun viranhaltijan koko virkavapauden ajaksi, viranhoidon määräys annetaan koko täksi ajaksi, paitsi jos sijaisen tarpeesta koko ajaksi ei voida etukäteen olla varmoja.

Pykälän 3 momentin mukaan viranhaltijalla, joka on ilman 2 momentin mukaista perustetta otettu määräajaksi tai joka on ilman perusteltua syytä toistuvasti otettu peräkkäin määräajaksi, on oikeus saada virkasuhteen päättyessä vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Samansisältöinen säännös on kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 3 §:ssä ja valtion virkamieslain 56 §:ssä. Myös työsopimuslain 12 luvun 2 pykälän korvaus laittomasta irtisanomisesta tai purkamisesta vastaa ehdotettua säännöstä paitsi, että korvauksen alaraja on työsopimuslaissa 3 kuukauden palkka 6 kuukauden palkan sijasta.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 3 §:n ja valtion virkamieslain 56 §:n perustelujen mukaan määräaikaiseen virkasuhteeseen otettu viranhaltija voi saattaa virkasuhteen kestäessä määräaikaisuuden perusteen vahvistettavaksi hallintoriita-asiana.

Nykyisen 8 b §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan määräaikainen virkasuhde katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi, jos määräaikaisuuden peruste ei täytä työsopimuslain määräaikaisuuden perustetta. Pykälän 3 momenttiin ehdotettu uusi säännös seuraa sitä työsopimuslain periaatetta, että lainvastaisesti määräajaksi virkasuhteeseen ottaminen voi johtaa vahingonkorvauksen maksamiseen mutta ei palvelussuhteen palauttamiseen.

Viranhaltijalla olisi oikeus saada vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus tilanteessa, jossa työnantajalla ei ole ollut virkasuhteen määräaikaisuuteen laillista perustetta. Vastaavasti viranhaltijalla olisi oikeus korvaukseen, jos hänet on ilman perusteltua syytä toistuvasti otettu peräkkäin määräajaksi. Ehdotetun 72 §:n mukaan 3 momentissa tarkoitettu korvausvaatimus käsiteltäisiin hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa. Korvausvaatimus olisi esitettävä kuuden kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä. Korvausvaatimus perustettoman määräaikaisen virkasuhteen johdosta voitaisiin esittää vasta virkasuhteen

päätyttyä. Virkasuhteen kestäessä voitaisiin riitauttaa virkasuhteen määräaikaisuuden peruste. Korvaus laskettaisiin säännöllisen työajan ansion mukaisesti.

Pykälän 4 momentin mukaan kirkkojärjestyksellä voitaisiin säätää, että tiettyihin virkoihin on aina otettava määräajaksi. Tämä vastaisi pääosin valtion virkamieslain säännöstä siitä, että asetuksella säädetään viroista, joihin on otettava määräajaksi. Kyse olisi tehtävistä, joihin niiden laadun vuoksi on syytä käyttää määräaikaista palvelussuhdetta. Kirkossa tällaisia virkoja olisivat kirkkojärjestyksen 6 luvun 1 §:ää koskevan ehdotuksen mukaan kirkon tutkimuskeskuksen tutkijan virat sekä kirkkohallituksen palveluksessa ulkomailla työskentelevien siirtolaispappien tai turistipappien virat. Tutkimustoimintaa ja ulkomaankomennuksia koskevat virat on vakiintuneesti katsottu sellaisiksi, että niihin on määräajoin saatava kietoa. Voimassa oleva säännöspohja on aiheuttanut tulkintavaikeuksia näiden tehtävien määräaikaisuuden perusteissa. Ehdotettu säännös korjaisi tämän tilanteen.

10 §. Julkinen hakumenettely. Julkisen hakumenettelyn tavoitteena on turvata hallinnon uskottavuus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arpuus sekä parhaan mahdollisen henkilöstön saaminen julkishallinnon palvelukseen.

Nykyinen yleissäännös hakumenettelystä on voimassa olevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 1 §:ssä. Sen mukaan virka on ennen sen täyttämistä pääsääntöisesti julistettava haettavaksi. Virkasäännöllä annetaan tarkemmat määräykset hakumenettelystä. Papin, kanttorin ja vakinaisen lehtorin virkojen täyttämisestä säädetään kuitenkin kirkkolaisissa, kirkkojärjestyksessä ja kirkon vaalijärjestyksessä.

Kirkkolain 25 luvun 3 §:n mukaan seurakunnan pöytäkirjat ja päätökset julkaistaan seurakunnan ilmoitustaululla. Virkasäännöllä hakuilmoitus on voitu määrätä julkaistavaksi paikkakunnalla yleisesti leviävässä sanomalehdessä tai muulla asianmukaisella tavalla. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaan hakuilmoitus on julkaistava kuntalain 64 §:n mukaisesti työnantajan julkisten kuulutusten ilmoitustaululla sekä tarpeen vaatiessa muulla työnantajan päättämällä tavalla, jollei toisin säädetä. Valtion virka-

miesasetuksen 7 a §:n mukaan virka on julistettava haettavaksi asianmukaisella tavalla.

Papin, lehtorin ja kanttorin viran haettavaksi julistamisesta on erityisiä säännöksiä kirkkojärjestyksessä. Kirkkojärjestyksen 6 luvun 21 §:n mukaan tuomiokapituli julistaa kirkkoherran ja kappalaisen viran haettavaksi. Ilmoitus julkaistaan ilmoitustaululla ja ainakin yhdessä valtakunnallisessa lehdessä. Seurakuntapastorin virkoihin tuomiokapituli antaa virkamääräyksen ilman virallista hakumenettelyä. Käytännössä useat seurakunnat julkaisevat omia hakuilmoituksia. Hiippakunnissa on käytäntönä, että viranhakijat voivat ilmoittautua tuomiokapituliin, jos he haluavat määräyksen seurakuntapastorin virkaan. Kanttorin ja vakinaisen lehtorin virantäytössä noudatetaan kappalaisen viran täytöntömenettelyä. Piispan vaalista on säännökset kirkon vaalijärjestyksessä. Kirkkoneuvoksen virka julistetaan haettavaksi, mutta kirkolliskokous voi kirkkohallituksen virkasäännön perusteella ottaa huomioon sellaisiakin henkilöitä, jotka eivät ole virkaa hakeneet. Muut virat täytetään virkasäännön mukaisesti.

Pääsäännöksi ehdotetaan 1 momentissa, että virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä. Viranhakuilmoitukset on saatettava tiedoksi julkaisemalla ne työnantajan julkisten kuulutusten ilmoitustaululla sekä tarpeen vaatiessa muulla työnantajan päättämällä tavalla, jollei toisin säädetä. Hakuaika on vähintään 14 kalenteripäivää ilmoituksen julkaisemisesta. Säännös vastaisi valtion virkamieslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain säännöksiä. Se vastaisi myös julkisista kuulutuksista annetun lain (34/1925) säännöstä ilmoitusten julkipanosta. Jos ilmoituksessa ei ole mainittu määräaika, sen tulee olla ilmoitustaululla vähintään 14 päivää. Työnantaja voisi päättää viranhakuilmoituksen julkaisemisesta myös muulla tavalla, esimerkiksi sanomalehdessä tai internetissä toimivassa palvelussa. Työnantaja päättäisi itse siitä, mikä viranomaisen päättäisi virkasuhteen haettavaksi julistamisesta. Kirkkolain 10 luvun 1 §:n nojalla seurakunnassa toimijana on kirkkoneuvosto, jollei kirkkoneuvoston ohjesäännöllä tehtävää ole annettu muulle viranomaiselle.

Viranhakuilmoituksen sisällöstä päättää työnantaja. Hakuilmoitusten sisältö vaihtelee

tapauskohtaisesti, minkä vuoksi pykälään ei ehdoteta otettavaksi asiasta säännöstä.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että nimittävä viranomaisen voi päättää ilmoitetun hakuajan jatkamisesta, kokonaan uudesta hakumenettelystä tai viran täyttämättä jättämisestä. Säännös vastaa nykyisen mallivirkasäännön määräyksen sekä valtion virkamieslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain periaatetta. Kaikissa tapauksissa virkasuhteen täyttäminen ei ole mahdollista, vaikka se on julistettu haettavaksi. Näin on esimerkiksi tilanteessa, jossa kelpoisuusvaatimukset täyttäviä hakijoita ei ole lainkaan. Työnantaja voi myös katsoa muutoin tarpeelliseksi saada enemmän tai uusia hakijoita. Kun kenelläkään ei sinänsä ole oikeutta tulla nimitetyksi virkasuhteeseen eikä työnantajalla näin ollen ole velvollisuutta täyttää haettavana ollutta virkasuhdetta, virkasuhde voidaan perustellusta syystä myös jättää kokonaan täyttämättä, vaikka se olisi ollut julkisesti haettavana.

Hakumenettelystä olisi poikkeuksia. Kirkkoherran, kappalaisen ja vakinaisen lehtorin muusta virantäytöstä poikkeava valintamenettely esitetään pidettäväksi pääosin ennallaan. Yleissäännös kirkkoherran, kappalaisen ja vakinaisen lehtorin viran hakumenettelystä olisi pykälän 3 momentissa. Sen mukaan haettavaksi julistamisesta sekä 2 momentissa sanotuista toimenpiteistä päättäisi tuomiokapituli. Toiseksi säädettäisiin siitä, että kirkkoherran, kappalaisen ja vakinaisen lehtorin viran hakumenettelystä säädettäisiin nykyiseen tapaan tarkemmin kirkkojärjestyksessä.

Kanttorin valintamenettelyä muutettaisiin. Kanttorin virkaan valitseminen tapahtuisi ilman tuomiokapitulin myötävaikutusta.

Seurakuntapastorin virat täytettäisiin edelleen niitä haettavaksi julistamatta tuomiokapitulin viranhoitomääräyksellä.

11 §. Poikkeukset julkisesta hakumenettelystä. Pykälän 1 momentti koskee yleisimpiä tilanteita, joissa julkista hakumenettelyä ei ole pidettävä tarpeellisena. Nykyisin poikkeukset julkisesta hakumenettelystä ovat seurakuntien virkasäännöissä, jotka eivät koske papin, vakinaisen lehtorin ja kanttorin hakumenettelyä. Osa nykyisen mallivirkasäännön poikkeusmääräyksistä otettaisiin tämän pykälän 1 momenttiin ja osa 38 §:ään, joka kos-

kee viranhaltijan siirtämistä toiseen virkasuhteeseen.

Julkinen hakumenettely on ajallisesti pitkä ja taloudellisesti raskas, eikä sitä kaikissa tilanteissa voida pitää tarpeellisenä. Esimerkiksi sijainen tarvitaan yleensä nopeasti. Myös asian luonteesta voi johtua, ettei haettavaksi julistaminen ole perusteltua. Nykyisessä seurakunnan mallivirkasäännössä on tapauskohtainen luettelo tilanteista, joissa virka voidaan täyttää ilman julkista hakumenettelyä. Tällaisen luettelon ottaminen lakiin ei ole tarkoituksenmukaista. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi vain tavanmukaisimmista tilanteista, joissa hakumenettelyä ei edellyttäisi.

Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi, että työnantaja voi muustakin erityisen painavasta syystä päättää, että julkista hakumenettelyä ei tarvita. Kun päätöksen tulisi perustua erityisen painaviin syihin, niiden tulisi painavuudeltaan rinnastua edellä mainittuihin perusteisiin. Muidenkin kuin 1 momentissa nimenomaisesti lueteltujen syiden tulisi turvata hallinnon uskottavuutta, oikeudenmukaisuutta, tasapuolisuutta ja parhaan mahdollisen henkilöstön saamista työnantajan palvelukseen. Erityisen painavana syynä ei voitaisi esimerkiksi pitää sitä, että henkilö on ehkä pitkänkin aikaa hoitanut virkaa sijaisena tai sen ollessa täyttämättä.

Pykälän 2 ja 3 momentissa säädettäisiin viranhoitomääräyksen antamisesta seurakunnan seurakuntapastorin virkaan toistaiseksi sekä määräajaksi muuhunkin seurakunnan papin virkaan. Määräyksen antaisi aina tuomiokapituli ilman haettavaksi julistamista. Siten näissä säännöksissä ehdotetaan säädettäväksi paitsi julkisesta hakumenettelystä poikkeamisesta, myös viranhoitomääräyksen antamisesta mainittuihin papin virkoihin. Muuten viranhoitomääräyksen antamisesta ehdotetaan säädettäväksi yleisesti 18 §:ssä. Koska viranhoitomääräyksen antaminen seurakunnan seurakuntapastorin virkaan toistaiseksi sekä määräajaksi muuhunkin seurakunnan papin virkaan kytkeytyy erityisesti papiksi vihkimiseen ja siitä johtuvaan julkisesta hakumenettelystä poikkeamiseen, asiaa koskevat säännökset on tarkoituksenmukaista ottaa tämän pykälän yhteyteen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin viranhoitomääräyksen antamisesta seurakuntapastorin virkaan toistaiseksi. Tuomiokapituli antaisi viranhoitomääräyksen ilman hakumenettelyä sopivalle papille ottaen huomioon, mitä seurakunnalta pyydettävässä lausunnossa todetaan. Lausunnon pyytämisestä voitaisiin poiketa, jos asian kiireellisyys, esimerkiksi välttämättömien papillisten virkatehtävien hoito, sitä edellyttää. Pääsääntönä olisi kuitenkin, että seurakunnalle varattaisiin mahdollisuus antaa erikseen lausunto viran erityisistä tarpeista ennen viran täyttöön ryhtymistä sekä erikseen niistä papeista tai pappisvihkimystä pyytäneistä henkilöistä, jotka ovat ilmoittautuneet tuomiokapituliin saadakseen viranhoitomääräyksen kyseiseen virkaan. Jos virkaan ilmoittautuneet ovat tiedossa jo viran täyttöön ryhdyttäessä, seurakunnalta voidaan pyytää samassa lausunnossa kannanottoa sekä viran erityisistä tarpeista että virkaan ilmoittautuneista. Seurakunta voi myös haastatella virkaan ilmoittautuneita. Säännös vastaisi asiallisesti nykyistä kirkkojärjestyksen 6 luvun 33 §:ää. Seurakuntapastorin viran täyttäminen ilman julkista hakumenettelyä olisi poikkeus julkisen haun periaatteesta.

Syynä julkisesta hakumenettelystä poikkeamiseen on viranhoitomääräyksen antamisen yhteys papiksi vihkimiseen, josta säädetään kirkkolain 5 luvussa ja kirkkojärjestyksen 5 luvussa. Yhtäältä papiksi vihittäessä henkilö vihitaan pappisvirkaan, joka antaa vihittävälle oikeuden toimia pappina. Toisaalta vihkimiseen liittyy virkamääräyksen antaminen konkreettiseen julkisoikeudelliseen virkasuhteeseen seurakunnassa tai poikeustapauksissa vihittävälle annettu oikeus toimia papillisissa tehtävissä eräiden muiden kirkkojärjestyksen 5 luvun 5 §:ssä mainittujen työnantajien palveluksessa. Virkamääräyksen antaminen papiksi vihkimisen edellytyksenä on yhteydessä siihen luterilaisen kirkon näkemys, että papiksi aikovalla on oltava seurakunnan kutsu (vocatio) virkaa toimittamaan, jotta vihkiminen voidaan suorittaa. Vihkimys suoritetaan koko kirkon palvelukseen ja se on voimassa koko papin elinajan. Tämän vuoksi kirkkolain 5 luvun 1 §:n mukaan papiksi vihkimisestä päättävät piispa

ja tuomiokapituli. Kenelläkään ei ole subjektiivista oikeutta tulla vihityksi papiksi.

Edellä olevasta seuraa, että seurakuntapastorin viran julkinen hakumenettely ei ole mahdollinen. Pappiskandidaatit, jotka ovat vailla pappisvihkimystä, eivät olisi koskaan hakukelpoisia seurakuntapastorin virkaan viran hakuajan umpeutuessa. Tuomiokapituleissa noudatetaan ilmoitusmenettelyä, jossa papit ja pappisvihkimystä pyytävät teologian maisterit voivat ilmoittaa halukkuutensa hiippakunnan seurakuntapastorin virkoihin. Seurakunnalle varataan mahdollisuus lausunnon antamiseen seurakuntapastorin virkaan ilmoittautuneista henkilöistä samoin kuin mahdollisista viran tehtävien erityispiirteistä, jotka tulisi ottaa viranhoitomääräystä annettaessa huomioon.

Kun seurakunnan kirkkoherran, kappalaisen tai seurakuntapastorin virkaan tarvitaan väliaikaista hoitajaa, tuomiokapituli määräisi 3 momentin mukaan virkaa hoitamaan hiippakuntaan kuuluvan sopivan papin. Ellei asian kiireellisyys muuta vaadi, tuomiokapitulin on ennen virkamääräyksen antamista varattava kirkkoneuvostolle tai seurakuntaneuvostolle tilaisuus antaa lausunto. Pappisvihkimys voidaan antaa myös tällaisen sijaisusmääräyksen yhteydessä.

Voimassa olevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 13 §:n mukaan kun seurakunnan kirkkoherran tai kappalaisen virka on avoinna tai kun virkaan tarvitaan väliaikaista hoitajaa, tuomiokapituli määrää virkaa hoitamaan sopivaksi katsomansa papin. Lisäksi saman luvun 33 §:n mukaan tuomiokapituli määrää seurakuntapastorin virkaan hiippakuntaan kuuluvan sopivan papin. Mainitut kirkkojärjestyksen säännökset määräaikaisen viranhoitomääräyksen antamisesta ehdotetaan otettavaksi esillä olevaan 3 momenttiin.

Tuomiokapitulin velvollisuus hiippakunnassa on huolehtia siitä, että sanan ja sakramentin tehtävät tulevat hoidetuksi seurakunnissa. Tämän on katsottu edellyttävän sitä, että tarvittaessa tuomiokapituli voi määrätä myös toisen seurakunnan ja siten myös toisen työnantajan palveluksessa olevan papin hoitamaan hoitajaa vailla olevaa virkaa. Tuomiokapitulilla on hiippakunnan alueella poikkeuksellisesti työnantajarajat ylittävä toimivalta määrätä pappi seurakunnasta toi-

seen. Kun kysymys on kappalaisen tai kirkkoherran määräämisestä hoitamaan toisen seurakunnan papinviran tehtäviä, usein oman viran ohella, tähän on tarvittu viranhaltijan suostumus virkasuhteen vakinaisen luonteen vuoksi. Seurakuntapastorin kohdalla suostumusta ei periaatteessa ole tarvittu, joskin käytännössä asiasta on yleensä pyritty sopimaan. Ehdotetun säännöksen mukaan suostumusta ei enää vaadittaisi minkään seurakunnan papin viran kohdalla. Hiippakunnan pappi olisi velvollinen tarvittaessa hoitamaan tuomiokapitulin määräyksestä toista hiippakunnan seurakunnassa olevaa papin virkaa joko oman virkansa ohella tai saamalla virkavapautta omasta virastaan ja viranhoitomääräyksen toiseen papin virkaan. Viranhaltijaa olisi kuitenkin kuultava, ja tuomiokapitulilla tulisi olla osoitettavissa oleva tarve viranhoitomääräyksen antamiselle. Seurakuntayhtymän seurakuntapastorin virkaa 3 momentti ei koskisi.

12 §. Virkasuhteeseen ottaminen. Pykälä liittyy julkista hakumenettelyä koskeviin 10 ja 11 §:ään. Pykälä koskisi sitä, miten virkasuhdetta tulee hakea. Nykyään tätä koskevat säännökset ovat virkasäännössä ja papin, lehtorin ja kanttorin viran osalta kirkkojärjestyksessä. Ehdotettu säännös vastaa nykyistä mallivirkasääntöä. Valtionhallinnossa säännökset sisältyvät valtion virkamiesasetuksen 8 §:ään ja kunnallishallinnossa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 5 §:ään.

Julkisessa hakumenettelyssä tulisi ehdotetun 10 §:n mukaan asettaa hakuaika eli määräaika, jonka kuluessa viran hakijan on toimitettava hakemuksensa asianomaiselle työnantajalle tai hakuilmoituksessa mainitulle muulle viranomaiselle. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi nykyistä vastaavasti, että virkasuhteeseen voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut virkasuhdetta hakuajan päätymiseen mennessä.

Hallintolain (434/2003) 19 §:n mukaan asia pannaan vireille kirjallisesti. Selvytyden vuoksi ja ottaen huomioon asian laatu ja oikeusturvanäkökohdat ehdotetaan säädettäväksi, että hakemuksen tulee olla kirjallinen. Kirjallisen hakemuksen toimittamistavasta säädetään erikseen hallintolaissa ja laissa sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa (13/2003).

Virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä olisi ehdotetun 14 §:n mukaan se, että henkilöllä on erikseen säädetty tai työnantajan päättämä erityinen kelpoisuus. Kelpoisuus voidaan osoittaa esimerkiksi tutkintotodistuksilla, kielitaitoa koskevilla todistuksilla, aikaisempia palvelussuhteita koskevilla työtodistuksilla tai nimikirjanotteella. Kirjalliseen hakemukseen olisi liitettävä selvitys hakijan kelpoisuudesta. Lisäksi ehdotetaan nykyistä käytäntöä vastaavasti, että hakijan tulisi täyttää kelpoisuusvaatimukset hakuajan päättämiseen mennessä lukuun ottamatta seurakuntapastorin virkaa, johon ei sovelletaisi julkista hakumenettelyä. Tutkintotodistuksen tulee olla annettu ennen hakuajan päättymistä. Pelkästään tutkintovaatimukseen kuuluvien kaikkien opinnäytteiden suorittaminen ennen hakuajan päättymistä ei siis riittäisi. Sen sijaan kielitaidon osalta ehdotetaan säilytettäväksi kirkkojärjestyksen säännös, jonka mukaan virkaa täytettäessä tai muuhun palvelussuhteeseen otettaessa otetaan huomioon myös sellainen hakija, joka on osoittanut vaaditun kielitaidon hakuajan päätyttyä, jos tämä ei viivytä asian käsittelyä.

Nykyisessä mallivirkasäännössä on säännös hakijan mahdollisuudesta poistaa hakemuksessa oleva virhe. Koska hallintolakia sovelletaan myös virkasuhteeseen ottamiseen, asiasta ei ehdoteta otettavaksi kirkkolakiin erillistä säännöstä.

Valintapäätöksestä työnantajan on ilmoitettava hakijoille 24 luvun 11 §:n mukaisesti ja liitettävä siihen 24 luvun 10 §:n mukainen oikaisuvaatimus- tai valitusosoitus.

Pykälän 2 ja 3 momentissa säädettäisiin poikkeuksista kirjalliseen hakumenettelyyn. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi kirkkohallituksen ja tuomiokapitulin viranhaltijoiden virkasäännön säännös, jonka mukaan kirkkoneuvoksen virkaa täytettäessä voidaan suostumuksensa mukaisesti ottaa huomioon muutkin kuin virkaa hakeneet, kelpoisuusehdot täyttävät henkilöt.

13 §. Kelpoisuusvaatimukset. Pykälän 1 momentissa todettaisiin, että virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. Virkojen kelpoisuusvaatimuksista ja nimitysperusteista säädetään perustuslain 125 §:ssä. Kirkkolain säännös olisi informatiivinen, koska perustuslain 125 § kos-

kee kaikkia julkisia virkoja, myös seurakuntien virkoja ja kirkon muita virkoja.

Perustuslain 125 §:n 1 momentin mukaan lailla voidaan säätää, että määrättyihin julkisiin virkoihin tai tehtäviin voidaan nimittää vain Suomen kansalainen. Perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Hallituksen esityksen (HE 1/1998 vp) mukaan taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja. Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin. Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusvaatimuksiin, joihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimi ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset työtehtävät.

Pykälän 2 momentissa käsitellään kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota yleisenä kelpoisuusehtona kirkon palvelussuhteeseen. Nykyisessä laissa edellytetään kaikilta viranhaltijoilta kirkon jäsenyyttä. Koska kirkon keskeiset tehtävät on järjestetty virkasuhteiksi, on johdonmukaista, että viranhaltijat ovat kirkon jäseniä. Työsuhteisen henkilöstön osalta jäsenyyshedellytys sen sijaan määräytyisi tehtävän mukaan. Työntekijöiltä edellyttäisiin kirkon jäsenyyttä vain, jos tehtävät liittyvät jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon tai jos tehtävän luonteen vuoksi on muuten perusteltua edellyttää jäsenyyttä. Tehtävän luonne voisi tässä tapauksessa liittyä esimerkiksi kirkon tai seurakunnan edustamiseen kuten talouden johtotehtävissä tai viestintätehtävissä työskenneltäessä.

Ehdotus vastaa nykyistä tulkintaa ja on yhdenmukainen yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännöstä koskevien perustelujen kanssa (HE 44/2003). Yhdenvertaisuuslain perustelujen mukaan ”työsyrjintädirektiivin ja työsopimuslain syrjintäkieltoa koskevat säännökset

eivät estä vaatimasta kirkon tai muun uskonnollisen yhdyskunnan työntekijältä tai viranhaltijalta tämän yhteisön edustamaa uskonnollista vakaumusta. Ehdotetun [yhdenvertaisuus]lain 7 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työntekijältä ja viranhaltijalta voidaan edellyttää tiettyä uskonnollista vakaumusta niissä tapauksissa, joissa henkilö toimii opetuksellisessa tai uskonnon harjoittamiseen liittyvässä palvelutehtävissä tai joissa hän edustaa yhteisönsä uskonnollista näkemystä. Arvioitaessa 7 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaista työtehtävien laatuun liittyvää todellista ja ratkaisevaa vaatimusta olisi otettava huomioon perustuslain 11 §:ssä säädetty uskonnon ja vakaumuksen vapaus ja siitä johutuva kirkon erityisasema (PeVL 57/2001 vp). Sen sijaan tietyn vakaumuksen vaatiminen sellaiseen toimeen pyrkivältä, joka ei työssään ole tekemisissä vaaditun uskonnollisen vakaumuksen kanssa eikä edusta työnantajansa ulospäin, ei ole työsopimuslain eikä ehdotetun pykälän säännös huomioon ottaen perusteltua”. Ehdotuksessa on lisäksi otettu huomioon se, että kirkon näkemysten edustaminen ei kohdistu vain kirkon ulkopuolisiin tahoihin vaan on yhtä tärkeää kirkon sisäisessä toiminnassa.

Konfirmaatiota edellytettäisiin yleisenä kelpoisuusvaatimuksena niissä tehtävissä, joissa jäsenyyttäkin edellytetään.

Pykälän 3 momentissa säilytettäisiin pappien osalta nykyisen 6 luvun 1 §:n mukainen mahdollisuus, että tuomiokapituli voi joko toistaiseksi tai määräajaksi myöntää erivapauden muun kristillisen kirkon tai uskonnollisen yhdyskunnan papille, jos kirkolliskokous on hyväksynyt tuon kirkon tai uskonnollisen yhdyskunnan kanssa tehdyn sopimuksen pappisviran vastavuoroisen hoitamisen edellytyksistä.

Kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota koskeva kelpoisuusvaatimus koskisi määräaikaisia virka- ja työsuhteita samassa laajuudessa kuin toistaiseksi voimassa oleviakin. Pykälän 4 momentin mukaan poikkeuksena olisi tilanne, jossa määräaikainen palvelussuhde olisi tarkoitettu kestämään enintään kaksi kuukautta. Työnantaja voisi tällöin perustellusta syystä yksittäistapauksessa poiketa jäsenyys- ja konfirmaatiovaatimuksesta. Tarkoituksena olisi helpottaa työvoiman saantia

kiireellisissä tai muutoin poikkeuksellisissa tilanteissa. Asiaa arvioitaessa olisi aina otettava huomioon työtehtävien sisältö. Jos kysymyksessä on sellainen tehtävä, jossa kirkon uskoon sitoutuminen on keskeisessä asemassa, poikkeaminen jäsenyys- ja konfirmaatiovaatimuksesta ei olisi mahdollista. Tällaisia ovat esimerkiksi rippikoulussa suoritettavat opetustehtävät.

Pykälän 5 momenttiin ehdotetaan säännösti, että henkilö, joka ei ole täyttänyt 18 vuotta, voidaan ottaa vain määräaikaiseen virkasuhteeseen. Valtion virkamieslain 8 §:n mukaan virkaan ottamisen ikäraja tietyin edellytyksin on 15 vuotta. Kunnallishallinnossa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 6 §:n mukaan virkasuhteeseen voidaan ottaa vain 18 vuotta täyttänyt henkilö. Säännös on yhteydessä siihen, että kunnallishallinnossa virkasuhdetta käytetään vain tehtävissä, joissa käytetään julkista valtaa. Ehdotuksen mukaan toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ottamisen ikäraja olisi siten 18 vuotta kuten kuntasektorillakin. Koska lakiehdotuksen lähtökohta on virkasuhteen käyttäminen muihinkin kuin sellaisiin tehtäviin, joihin sisältyy julkisen vallan käyttämistä, voidaan alaikäisen henkilön nimittämistä määräajaksi virkasuhteeseen pitää perusteltuna. Silloin kun on kysymys toistaiseksi voimassa olevasta virkasuhteesta, 18 vuoden ikä olisi vähimmäisikä.

14 §. Erityiset kelpoisuusvaatimukset. Pykälän 1 momentin mukaan virkasuhteeseen otettavalla olisi oltava erikseen säädetty tai työnantajan päättämä erityinen kelpoisuus, jollei kirkkolaissa toisin säädetä. Erityiset kelpoisuusvaatimukset määräytyisivät siis edelleenkin niitä koskevien erityissäännösten tai työnantajan omien päätösten perusteella.

Kelpoisuudesta papin virkoihin säädetään kirkkolain 5 luvussa ja kirkkojärjestyksen 5 luvussa. Piispainkokouksen tehtävänä on vahvistaa kanttorin, diakonian viranhaltijan sekä tarvittaessa myös lapsi- ja nuorisotyöhön tai muuhunkin seurakunnalliseen työhön otettavilta viranhaltijoilta kelpoisuusvaatimuksena vaadittavat tutkinnot. Asiasta on säännökset voimassa olevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 40, 49 ja 51 §:ssä.

Siltä osin kuin erityisistä kelpoisuusvaatimuksista ei säädetä erikseen, ne voivat perus-

tua työnantajan omiin päätöksiin. Kelpoisuusvaatimukset voivat sisältyä johtosääntöihin, viran perustamispäätökseen tai erillisiin päätöksiin. Erityisenä kelpoisuusvaatimuksena on yleensä määrätty tutkinto, koulutus tai aikaisempi kokemus työelämässä. Työnantaja voi myös omilla päätöksillään tiukentaa säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia mutta ei lieventää niitä. Seurakunta ei voi poiketa kelpoisuusvaatimuksista virkoihin, joihin piispainkokous on vahvistanut vaadittavan tutkinnon.

Kaikkiin virkasuhteisiin ei ole erikseen säädettyä tai määrättyä erityistä kelpoisuusvaatimusta. Niiden virkasuhteiden osalta työnantajalla säilyisi edelleenkin oikeus itse määrätä ne kelpoisuusvaatimukset, joita se pitää kunkin virkasuhteen osalta tarpeellisena.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka perusteella erityisistä kelpoisuusvaatimuksista voitaisiin poiketa, kun henkilö otetaan määräaikaiseen virkasuhteeseen. Poikkeaminen olisi mahdollista ensinnäkin silloin, kun siitä erikseen säädetään. Tämän lisäksi työnantaja voisi perustellusta syystä yksittäistapauksessa päättää, että määräaikaiseen virkasuhteeseen voidaan ottaa myös henkilö, jolla ei ole erityistä kelpoisuutta. Näin voitaisiin menetellä esimerkiksi silloin, kun työvoimapulan vuoksi ei ole saatavissa kelpoisuusvaatimukset täyttäviä henkilöitä, mutta virkasuhdetta hoitamaan on kuitenkin välttämättömästi saatava henkilö. Yleensä kysymys on sijaisuuden tai avoinna olevan virkasuhteen hoitamisesta. Säännös liittyy osaltaan ehdotettuun 9 §:n säännökseen virkasuhteen kestoajasta. Eräs määräaikaisuuden peruste olisi nimenomaan kelpoisuuden puuttuminen. Poikkeaminen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista ei kuitenkaan olisi mahdollista silloin, kun kysymyksessä on henkilön ottaminen toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen. Papin ja lehtorin viran tehtäviin kohdistuvien erityisten vaatimusten vuoksi ehdotetaan myös, että papin virkaan voidaan antaa viranhoitomääräys vain papille ja lehtorin virkaan vain lehtorille. Näihin virkoihin ei voitaisi ottaa sijaiskseen muita henkilöitä.

Eräisiin kirkon virkoihin edellytettävä koulutus saadaan viranhoidon yhteydessä. Ky-

seessä ovat pitkäkestoiset, usein useampia vuosia kestävät erikoistumiskoulutukset. Tällaisia virkoja ovat esimerkiksi perheneuvojan ja sairaalasielunhoitajan virat. Käytäntönä on, että virkaan voidaan valita henkilö, joka sitoutuu virkaan valitsemisen jälkeen suorittamaan virassa edellytetyn koulutuksen. Jos viran kelpoisuusvaatimuksena on erityiskoulutus, joka säännönmukaisesti suoritetaan haetun viran hoitamisen yhteydessä, hakija olisi pykälän 3 momentin mukaan kelpoinen hakemaan virkaa, jos hän täyttää viran muut kelpoisuusehdot ja kirjallisesti sitoutuu suorittamaan erityiskoulutuksen. Lisäksi ehdotetaan säädetäväksi, että jos hakija ei suorita erityiskoulutusta työnantajan asettamassa kohtuullisessa määräajassa, hänet voidaan irtisanoa 55 §:n mukaista irtisanomisaikaa noudattaen.

15 §. *Ulkomaiset opinnot ja tutkintotodistukset.* Pykälä vastaa nykyistä 2 a §:n 1—3 momenttia. Voimassa olevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 8 a §:n säännös ulkomaisten opintojen ja tutkintotodistusten hyväksymisestä kirkkohallituksessa ehdotetaan siirrettäväksi kirkkojärjestyksestä kirkkolain 22 luvun 2 §:n uudeksi 4 momentiksi. Tällöin käy tarpeettomaksi nykyisen 2 a §:n 4 momentti.

Ammattipätevyyden tunnustamisesta annettu laki (1093/2007) tuli voimaan vuoden 2008 alussa. Samalla Euroopan yhteisön yleisen tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaansaannosta annettu laki (1597/1992) kumottiin. Lakiuudistus perustuu pääosin ammattipätevyysdirektiivin 2005/36/EY täytäntöönpanoon. Uutta lakia ammattipätevyyden tunnustamisesta sovelletaan Euroopan unionin jäsenvaltion kansalaisen pääosin toisessa jäsenvaltiossa hankkiman ammattipätevyyden tunnustamiseen. Lakia sovelletaan myös ammattipätevyyden tunnustamiseen, joka perustuu Euroopan talousalueesta tehtyyn sopimukseen tai muuhun Euroopan yhteisöjen ja niiden jäsenvaltioiden toisen osapuolen kanssa tekemään sopimukseen taikka kolmansien maiden kansalaisten asemaa koskevaan yhteisön lainsäädäntöön, sekä ammattipätevyyden tunnustamiseen, joka perustuu toisen jäsenvaltion tunnustamaan yhteisön ulkopuolella jäsenvaltion kansalaiselle myönnettyyn muodollista pätevyttä osoittavaan asiakirjaan, jos asiakirjan haltijalla on

jäsenvaltiosta kolmen vuoden ammattikokeus kyseisestä ammatista.

Samassa yhteydessä on muutettu ulkomailta suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta annettua lakia (531/1986). Muutos ei kuitenkaan vaikuta ehdotettuun 2 momenttiin. Sen sijaan muutos ei koske Pohjoismaiden välillä pohjoismaisista työmarkkinoista henkilöille, jotka ovat saaneet vähintään kolmevuotisen korkeamman koulutuksen, tehdyn sopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä sekä sopimuksen soveltamisesta annettua lakia (651/1998).

16 §. *Terveysentilaa koskeva selvitys virkasuhteeseen otettaessa ja papiksi vihittäessä.* Pykälän 1 momentti koskisi virkasuhdetta hakeneen tai siihen suostumuksensa antaneen henkilön terveysentilan selvittämistä ennen virkasuhteeseen ottamista koskevan päätöksen tekemistä. Virkasuhteen aikana annettavasta vastaavasta selvityksestä ehdotetaan säädettäväksi 31 §:n 1 momentissa.

Terveysentilaa koskevan selvityksen antamisesta virkasuhteeseen otettaessa on nykyisin määräys mallivirkasäännössä. Valtionhallinnon osalta vastaava säännös on valtion virkamieslain 8 b §:ssä ja kunnallishallinnossa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7 §:ssä.

Mallivirkasäännön mukaan henkilön tulee virkaan otettaessa osoittaa lääkärintodistuksella olevansa terveytensä puolesta sopiva virkaan. Määräys ei koske seurakunnan papin, vakinaisen lehtorin ja kanttorin virkoja. Nykyisen kirkkolain 6 luvun 4 §:n mukaan virkaa hakenut henkilö voidaan määrätä hänen terveysentilansa toteamiseksi tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen viran hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Jollei lääkärintodistusta ole käytettävissä virkaa täytettäessä, valinta suoritetaan ehdollisena ja vahvistetaan lääkärintodistuksen esittämisen jälkeen. Ellei lääkärintodistusta esitetä määräajassa, valinta raukeaa. Mikäli lääkärintodistuksen perusteella valintaa ei katsota voitavan vahvistaa, todetaan valinta rauenneeksi.

Papiksi vihittävän terveysentilaa koskevista edellytyksistä on säädetty nykyisen kirkkojärjestyksen 5 luvun 2 §:ssä. Sen mukaan papiksi vihittävän tulee olla terveydeltään

pappisvirkaan kykenevä. Asian ratkaisevat selvitysten pohjalta piispa ja tuomiokapituli. Edellytyksistä vakinaisen lehtorin ja kanttorin virkoihin säädetään vastaavasti kirkkojärjestyksen 6 luvun 35 ja 41 §:ssä.

Terveysentilaa koskevan selvityksen antamisesta on säädettävä laissa. Ehdotetun pykälän 1 momentin mukaan virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä olisi, että sitä hakenut tai siihen suostumuksensa antanut henkilö antaa valinnan suorittavalle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Lain tasoiseksi 1 momenttiin siirrettäisiin myös asiallisesti henkilön velvollisuuksia koskevana voimassa olevan kirkkojärjestyksen 5 luvun 2 §:n säännös siitä, että papiksi vihittävän tulee olla terveydeltään pappisvirkaan soveltuva.

Valtion virkamieslain 8 b §:ää koskevilla perusteluissa (HE 236/1996 vp) todetaan, että työkyky on luettavissa hallitusmuodon nimitysperusteissa määritellyn kyvyn yhdeksi osatekijäksi. Se on tämän vuoksi haettavana olevan viran tehtävien hoitamista ajatellen olennainen seikka, jonka perusteella voidaan osaltaan ennakoita selviytymistä tehtävistä tulevaisuudessa. Tämän vuoksi nimittävällä viranomaisella tulisi olla tarpeen mukaan mahdollisuus ennen nimittämistä varmistua virkaa hakeneen henkilön työkyvystä.

Terveysentilan selvittäminen tapahtuu lääkärin antaman lääkärintodistuksen perusteella. Työnantaja voi myös harkita riittäväksi muunkin luotettavan selvityksen, kuten esimerkiksi terveydenhoitajan selvityksen.

Valtion virkamieslain 8 b §:n mukaan viranomaisen tulee aina erikseen pyytää tehtävän terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja. Kirkkolakiin ehdotettava säännös samoin kuin kunnallista viranhaltijaa koskeva laki lähtevät siitä, että kyseiset tiedot annetaan, jollei viranomaisen harkitse, että selvitystä ei asianomaisessa tapauksessa ole tarpeen toimittaa. Säännös vastaisi nykyistä seurakuntahallinnossa noudatettua käytäntöä. Siitä milloin selvitystä ei vaadittaisi, säädettäisiin pykälän 2 momentissa.

Mallivirkasäännön mukaan lääkärintodistusta ei vaadita, jos työnantajan palvelukses-

sa jo oleva henkilö valitaan virkasuhteeseen ja hän on jo aikaisemmin esittänyt selvityksen terveydentilastaan tai henkilö otetaan virkasuhteeseen enintään kuuden kuukauden määräajaksi. Pykälän 2 momentin mukaan valinnan suorittava viranomaisena voisi perustellusta syystä päättää, ettei 1 momentissa tarkoitettua selvitystä vaadita. Säännökseen ei ole katsottu tarpeelliseksi ottaa nimenomaista luetteloa tapauksista, joissa selvitystä ei vaadita. Työnantaja voisi itse päättää siitä, vaaditaanko selvitys vai ei. Terveydentilan selvittämisestä voitaisiin poiketa vain perustellusta syystä. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi edellä todetut mallivirkasäännöissä mainitut tilanteet. Terveydentilan selvittämisen olisi kuitenkin pääsääntö.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi nykytilaa vastaavasti ehdollisesta valinnasta. Vaikka pykälän 1 momentin mukaan siinä tarkoitettut tiedot otettavasta henkilöstä voisivat olla käytettävissä ennen virkasuhteeseen ottamista koskevan päätöksen tekemistä, terveydentilaa koskeva selvitys yleensä käytännössä hankitaan harvoin ennen ottamispäätöksen tekemistä. Näin ollen olisi tarpeellista sisällyttää lakiin säännös, jonka mukaan ottaminen voitaisiin suorittaa ehdollisena ja terveydentilaa koskeva selvitys esittää vasta tämän jälkeen. Mikäli selvitystä ei esitetäisi tai esitetty selvitys osoittaisi, ettei valittu henkilö sovellu terveystensä puolesta kyseessä olevaan tehtävään, päätöksen tehnyt viranomaisena toteaisi ottamispäätöksen nimenomaisella päätöksellään rauenneeksi. Tällöin virkasuhde katsottaisiin päättyneeksi, kun raukeamista koskeva päätös on annettu viranhaltijalle hallintolain mukaisesti tiedoksi. Tiedoksi antamisesta ehdotetaan säännöstä 58 §:ään. Mikäli selvitys ei estäisi virkasuhteeseen ottamisen vahvistamista, vahvistettaisiin ehdollinen ottaminen erillisellä päätöksellä, jonka tekisi ottamisesta päättävä tai alempi täytäntöön paneva viranomaisena. Asian luonteesta johtuisi, että pappisvirkaan vihkimisen edellytyksenä oleva terveydentilaa koskeva selvitys on annettava ennen papiksi vihkimistä. Papiksi vihkimistä ei voi tehdä ehdollisena.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin siitä, että kirkkoherran viran hakijan on liitettävä hakemusiakirjoihin tehtävän hoidon ter-

veydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuttava tuomiokapitulin määräyksestä lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Säännös on yhteydessä kirkkoherran vaalitaapaan. Kun kirkkoherra valitaan kirkon vaalijärjestyksen mukaisesti seurakunnan äänivaltaisten jäsenten suorittamana vaalina, valintaa ei voida tehdä ehdollisena. Tämän vuoksi terveydellisiä edellytyksiä koskeva selvitys on tehtävä ennen vaalia.

17 §. Koeaika. Viranhaltijoihin sovellettavasta koeajasta on nykyään määräyksiä vain mallivirkasäännöissä. Papin, vakinaisen lehtorin ja kanttorin virkoja koeaika ei nykyisin koske. Valtion virkamiesten koeajasta säädetään valtion virkamieslain 10 §:ssä ja kunnallisten viranhaltijoiden koeajasta kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 §:ssä. Työsopimussuhteissa noudatettavasta koeajasta säädetään työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä.

Vaikka virkasuhteen purkaminen koeaikana on käytännössä poikkeuksellista, tämä mahdollisuus on syytä sisällyttää kirkkolakiin. Virkasuhteen purkaminen koeaikana tulee kysymykseen lähinnä sellaisissa tilanteissa, joissa ilmenee jo virkasuhteen kestänyt lyhyen aikaa, että virkasuhteelle asetetut odotukset eivät täyty. Vaikka koeaikapurkaminen on sinänsä mahdollista ilman erityisiä perusteita, purkamisen peruste ei saa olla syrjivä eikä koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen. On oletettavaa, että koeaikapurkumahdollisuutta tullaan käytännössä käyttämään lähinnä yllättävissä tilanteissa, joissa viranhaltijasta työpaikalla saatu kuva osoittautuu perin erilaiseksi kuin virantäyttöprosessissa on oletettu. Viranhaltijan kannalta koeaikapurkamiselle ei yleensä liene tarvetta, koska epätyytyvässä tilanteessa viranhaltijalla on mahdollisuus milloin tahansa jättää virkansa ilman mitään perusteita, tosin irtisanomisajan puitteissa.

Pykälän 1 momentin mukaan virkasuhteeseen otettaessa voitaisiin määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden koeajasta. Koeaika tulee määrätä viimeistään virkasuhteeseen ottamispäätöstä tehtäessä. Säännös koeajan pituudesta vastaisi nykyisen mallivirkasäännön 10 §:ää. Koeaika voitaisiin määrätä kaikille muille kuin jäljempänä 5 momentissa sano-

tuille viranhaltijoille. Siten koeajan piiriin tulisivat myös kappalaisen, seurakuntapastorin, lehtorin ja kanttorin virat. Koska seurakuntapastorin virkasuhdetta koskevan viranhoitomääräyksen antamisesta päättäisi tuomiokapituli eikä työnantaja, määräisi tästä erityispiirteestä johtuen koeajan seurakuntapastorille tuomiokapituli eikä seurakuntatyönantaja. Seurakunta voisi lausunnossaan pyytää koeajan määräämistä.

Koeaika alkaisi virantoimituksen alkamisesta. Lisäksi 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan koeaika voisi vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa olla enintään puolet virkasuhteen kestosta. Lyhyissä määräaikaisissa virkasuhteissa ei voida pitää kohtuullisena sitä, että koeaika kattaisi mahdollisesti koko virkasuhteen kestoajan. Säännös vastaisi työsopimuslain 1 luvun 4 §:n periaatetta koeajan enimmäispituudesta määräaikaisissa työsopimuksissa.

Ehdotettu kuuden kuukauden enimmäispituus vastaisi valtion virkamieslain 10 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 §:n mukaista koeajan enimmäispituutta. Työsopimuslain mukainen koeajan enimmäispituus on neljä kuukautta. Virkasuhteen luonne, useiden seurakunnan viranhaltijoiden tehtävien viranomaistoiminnan luonne ja julkisen sektorin säännösten yhtenäisyys huomioon ottaen on perusteltua säilyttää koeaika nykyisen pituisena.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin koeajan määräämisestä viranhaltijan siirtyessä toiseen virkasuhteeseen saman työnantajan palveluksessa. Työnantaja voisi määrätä uuden koeajan noudatettavaksi siirtymisestä lukien, jos viranhaltijan tehtävissä tai hänen asemassaan tapahtuu huomattava muutos ja viranhaltija itse on hakeutunut toiseen virkasuhteeseen. Myös niissä tilanteissa, joissa määräaikaisessa virkasuhteessa oleva viranhaltija otetaan välittömästi toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen, voitaisiin määrätä uusi koeaika, vaikka määräaikaisessa virkasuhteessa olisi jo ollut koeaika. Koeajan pituus voisi tällöin olla yhteensä enintään kuusi kuukautta, jos viranhaltijan tehtävät ja asema pysyvät samana. Jos tehtävissä kuitenkin tapahtuu huomattava muutos, voitaisiin koeaika tässäkin tilanteessa määrätä

uudelleen kuuden kuukauden pituisena. Vastaavasti peräkkäisissä määräaikaisissa virkasuhteissa ei uuden koeajan määrääminen ole mahdollista, jolleivät viranhaltijan tehtävät tai asema muutu. Momenttia sovelletaan tapauksissa, joissa viranhaltija itse on hakeutunut toiseen virkasuhteeseen.

Pykälän 3 momentin mukaan virkasuhde voitaisiin purkaa päättymään välittömästi ilman 50 tai 56 §:ssä virkasuhteen päättämiseksi säädettyjä perusteita. Koeaikanaan virkasuhdetta ei kuitenkaan saisi purkaa syrjivän tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein. Purkamisen perusteen tulee olla sellainen henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että viranhaltijan toiminta ei vastaa työnantajan asettamia vaatimuksia. Kirkon opin ja tunnustuksen sisällä saattaa olla näkemuseroja joistakin kysymyksistä. Viranhaltijan näkemykset tällaisista kysymyksistä eivät sinänsä ole hyväksyttävä syy virkasuhteen purkamiseen, jos ne pysyvät kirkon opin ja tunnustuksen puitteissa. Hallintolaissa säädetään viranomaisen velvollisuudesta perustella päätöksensä.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin siitä, että papin virassa olevan papin ja lehtorin virkasuhteen purkamisesta koeaikana päättäisi tuomiokapituli. Säännös olisi poikkeus siitä, että työnantaja asettaa koeajan ja päättää virkasuhteen purkamisesta koeaikana. Poikkeus johtuu tuomiokapitulin tehtävistä papis- ton ja lehtorin valintaprosessissa. Seurakunnalla tai seurakuntayhtymällä olisi toimivalta esittää tuomiokapitulille virkasuhteen purkamista koeaikana. Purkamista esittävästä seurakunnan tai seurakuntayhtymän viranomaisesta säädettäisiin 59 §:ssä. Tuomiokapitulin olisi käsiteltävä asia kiireellisenä. Seurakuntahallinnon ja tuomiokapitulin kokousrytmi on suhteellisen harva. Sen vuoksi esitetään myös, että jos seurakunta tai seurakuntayhtymä on saattanut purkamista koskevan asian vireille koeaikana, tuomiokapituli voisi tehdä päätöksen purkamisesta vielä koeajan päättymistä seuraavassa ensimmäisessä istunnossaan. Jos virkasuhteen purkaminen koeaikana tapahtuu tuomiokapitulin omasta aloitteesta, päätös on tehtävä koeajan kuluessa.

Pykälän 5 momenttiin ehdotetaan säännöksi sitä, että koeaika ei koskisi kirkkoherran, piispan, kirkkoneuvoksen, pappisasessorin eikä lääninrovastin virkoja. Syynä poikkeukseen on näiden virkojen täyttämistapa. Kirkkoherra valitaan seurakunnan jäsenten toimesta kirkon vaalijärjestyksen 2 luvun mukaisesti ja piispa kirkon vaalijärjestyksen 3 luvussa sanottujen äänioikeutettujen pappien, lehtorien ja maallikkojäsenten suorittamassa vaalissa. Kirkkoneuvoksen valitsee virkaan kirkolliskokous. Pappisasessorin valitsevat vaalitoimituksessa hiippakunnan papit ja lehtorit ja lääninrovastin rovastikunnan papit ja lehtorit.

18 §. *Viranhoitomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista.* Virkamääräyksen antamisesta on määräykset virkasäännössä. Valtakirjan antamisesta piispan, kirkkoherran, kappalaisen, vakinaisen lehtorin sekä kanttorin virkaan ja virkamääräyksen antamisesta seurakuntapastorin virkaan säädetään kirkkolaisissa ja kirkkojärjestyksessä. Mallivirkasäännön mukaan viranhaltijalle on viipymättä ja mikäli mahdollista ennen virantoimituksen alkamista annettava virkaan tai virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjan tai päätösluettelon ote tai muu asiakirja, josta käy selville hänen virkasuhteensa luonne ja kesto siten kuin virkasäännössä on tarkemmin määrätty. Koska viranhaltijan oikeudet ja velvollisuudet liittyvät siihen, että hänet on asianmukaisesti otettu virkasuhteeseen, josta osoituksena on asiaa koskeva päätös, viranhoitomääräyksestä ja sen sisällöstä on aiheellista säätää lailla. Samalla esitetään luovuttavaksi virkamääräyksen ja valtakirjan antamisesta. Kaikki viranhaltijat saisivat viranhoitomääräyksen virkasuhteeseen.

Viranhoitomääräyksen tulisi 1 momenttia koskevan ehdotuksen mukaan olla kirjallinen. Käytännössä viranhoitomääräys on yleensä ote viranhaltijan nimittämistä koskevasta päätöksestä.

Pääsääntöisesti viranhoitomääräys tulee antaa viranhaltijalle ennen kuin hän ryhtyy virantoimitukseen. Kaikissa tilanteissa tämä ei kuitenkaan ole käytännössä mahdollista, esimerkiksi sijaisuuksissa, jolloin virantoimitus voi alkaa hyvinkin nopeasti. Myös toimielinten päätösten tarkastaminen voi kestää niin pitkään, ettei otetta päätöksistä voida an-

taa ennen virantoimituksen alkamista. Viranhoitomääräys olisi annettava viipymättä.

Viranhoitomääräyksestä tulisi ilmetä virkasuhdetta koskevat perusasiat. Viranhaltijan tehtävät määräytyvät tarkemmin yleensä johdosääntöjen, viran perustamispäätöksen tai muiden erillisten päätösten perusteella.

Pykälän 1 momentin mukaan viranhaltijalle tulisi antaa vähintään kuukauden kestävässä virkasuhteessa viranhoitomääräyksen lisäksi selvitys keskeisistä virkasuhteen ehdoista, jos ne eivät ilmene annetusta viranhoitomääräyksestä. Alle kuukauden mittaisissa virkasuhteissa pitäisi siten käytännössä viranhoitomääräykseen sisällyttää tarpeelliset tiedot virkasuhteen sisällöstä. Tietojen ei kuitenkaan tarvitsisi olla niin kattavia kuin yli kuukauden kestävässä virkasuhteissa.

Pykälän 2 momentin mukaan selvitys vähintään kuukauden kestävässä virkasuhteen ehdoista olisi annettava ensimmäisen täyden palkanmaksukauden päättymiseen mennessä ja siitä tulee ilmetä ainakin virkanimike, virkasuhteen kesto-aika, mahdollinen määräaikaisuuden peruste, mahdollinen koeaika, virkapaikka virkasuhteen alkaessa, virantoimituksen alkamisajankohta, pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste, palkkauksen perusteet sekä palkanmaksukausi, osaikaisen virkasuhteen säännöllinen työaika tai, jos viranhaltijaan ei sovelleta työaikaa, työmäärän suhteellinen osuus viran täydestä työmäärästä sekä vuosiloman määräytymisen. Säännös vastaa sisällöltään pääosin työsopimuslain 2 luvun 4 §:n säännöstä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin yleisesti viranhoitomääräyksen antamisesta papin ja lehtorin virkaan. Viranhoitomääräyksen kaikkiin papin virkoihin ja lehtorin virkaan antaisi ehdotuksen mukaan edelleen tuomiokapituli. Papin virkoja ovat seurakunnassa kirkkoherran, kappalaisen ja seurakuntapastorin virka ja seurakuntayhtymässä seurakuntapastorin virka. Tuomiokapitulin asema sen antaessa virkamääräystä eroaa eri virkojen kohdalla.

Kirkkoherran ja kappalaisen viran täyttömenettelystä säädettäisiin kirkkojärjestyksessä. Kirkkoherran ja kappalaisen viran täytössä tuomiokapituli tutkii hakijoiden kelpoisuuden sekä asettaa kirkkoherran vaalissa ehdolle kolme hakijaa ja kappalaisen vaalissa

toteaa ehdokkaiden kelpoisuuden sekä antaa heistä lausunnon. Valinnan suorittaa seurakunta ja tuomiokapituli antaa valitulle viranhoitomääräyksen.

Vakinaisen lehtorin viran täyttämiseen sovellettaisiin soveltuvin osin samoja säännöksiä kuin kappalaisen virkaan. Seurakunnan seurakuntapastorin viran täyttömenettely määräytyisi 11 §:n 2 momentin mukaisesti.

Seurakuntayhtymän seurakuntapastorin täyttömenettely määräytyisi 10 §:n mukaisen yleisen hakumenettelyn mukaisesti, jolloin tuomiokapituli antaisi viranhoitomääräyksen virkaan valitulle. Tuomiokapituli antaisi viranhoitomääräyksen myös seurakuntayhtymän viransijaiseksi tai avoimen viran hoitajaksi valitsemalle papille.

Jos seurakunnan papin virkaan tarvittaisiin määräaikaista hoitajaa sijaisuuden vuoksi tai viran ollessa auki tai muusta vastaavasta syystä, tuomiokapituli määräisi virkaa hoitamaan sopivan hiippakunnan papin 11 §:n 3 momenttia koskevan ehdotuksen mukaisesti.

Tuomiokapitulilla on voimassa olevien säännösten mukaan toimivalta antaa viranhoitomääräys papille toisen seurakuntatyönantajan palvelukseen hiippakunnan alueella. Tämä toimivalta perustuu kirkon episkopaaliseen rakenteeseen ja tuomiokapitulin tehtävään hoitaa hiippakunnassa kirkollista toimintaa sekä tukea ja valvoa seurakuntien toimintaa. Kun tuomiokapitulilla on toimivalta päättää seurakunnan pappien viranhoitomääräyksistä ja siten poiketa tältä osin seurakunnan itsehallinnosta, pykälän 3 momenttiin ehdotetaan nimenomaista säännöstä siitä, että tuomiokapituli antaa viranhoitomääräykset kaikkiin papin virkoihin. Toistaiseksi voimassa olevan viranhoitomääräyksen antamisesta esitetään säännöksiä kirkkoherran, kappalaisen ja seurakuntapastorin valintaa koskevien säännösten yhteyteen. Määräaikaisen viranhoitomääräyksen antamisesta olisi puolestaan säännös 11 §:n 3 momentissa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin myös siitä, että työnantaja antaisi selvityksen virkasuhteen keskeisistä ehdoista. Kun näissä tiedoissa on kysymys myös välittömistä palvelussuhteen ehdoista kuten palkasta ja vuosilomaoikeudesta, on tarkoituksenmukaista, että nämä asiat tutkiva ja päättävä taho antaa niistä papille selvityksen. Eräistä asioista, ku-

ten seurakuntapastorin koeajasta päättäisi tuomiokapituli, minkä vuoksi tuomiokapitulin tulee merkitä nämä tiedot viranhoitomääräyksen yhteyteen, joka annetaan seurakunnalle tiedoksi. Edelleen 3 momentissa säädettäisiin siitä, että määräys toisen papin viran hoitamiseksi voitaisiin antaa oman viran ohella. Toisinaan viranhoitomääräys osuu sellaiseen ajankohtaan, jolloin seurakunnan toimintojen kannalta ei tarvita täyttää papin työpanosta. Tällöin toisen viran hoito on mahdollista oman viranhoidon ohella. Oman viran ohella toisen viran tehtävien hoidosta maksettavasta palkkiosta sovitaan virkaehtosopimuksella.

19 §. Virkasuhteen sekä viranhaltijan oikeuksien ja velvollisuuksien alkaminen. Voimassa olevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 2 §:n mukaan virkasuhde alkaa siitä ajankohdasta, josta lukien asianomainen on nimitetty, määrätty tai siirretty virkaan taikka otettu viran väliaikaiseksi hoitajaksi tai viransijaiseksi. Mallivirkasäännön mukaan virkasuhde alkaa ajankohtana, josta lukien asianomainen on otettu, määrätty tai siirretty virkaan, tilapäiseen virkasuhteeseen tai väliaikaiseksi viranhaltijaksi. Jos valintapäätökseen haetaan muutosta, virkasuhde alkaa päivästä, jona valintapäätös saa lainvoiman. Virkasuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet alkavat virkasuhteen alkamispäivänä, jollei muuta ole säädetty, määrätty tai virkaehtosopimuksella sovittu. Viranhaltijan katsotaan olevan virantoimituksessa siitä päivästä lukien, jona hän on ensi kerran ryhtynyt virkaansa hoitamaan. Nämä virkasäännön määräykset eivät koske papin, vakinaisen lehtorin ja kanttorin virkaa.

Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan selvyyden vuoksi otettavaksi virkasuhteen alkamista koskeva nimenomainen säännös. Ehdotuksen mukaan virkasuhde alkaisi jo virkasuhteeseen ottamista koskevan päätöksen tekemisestä. Virkasuhteen alkamisen jälkeen ei työnantaja eikä viranhaltija voi vapautua virkasuhteen velvollisuuksista muutoin kuin virkasuhteen irtisanomisella tai muulla virkasuhteen päättymisperusteella, kuten virkasuhteeseen ottamispäätöksen kumoamisella valituksen johdosta tai virkasuhteen purkamisella. Molemmat osapuolet olisivat näin

ollen sidottuja virkasuhteeseen ja velvollisia toimimaan sen mukaisesti.

Vaikka viranhaltijan virkasuhde alkaisi 1 momentin mukaan jo valintapäätöksestä, virantoimitus alkaa kuitenkin vasta silloin, kun viranhaltija ensimmäisen kerran tosiasiaa ryhtyy hoitamaan virkasuhteeseensa kuuluvia tehtäviä. Virantoimituksen alkaminen olisi ratkaisevaa viranhaltijan oikeuksien ja velvollisuuksien alkamisen kannalta. Pääsääntöisesti tällöin on kysymys palkka-, vuosiloma-, sairausloma- ja muiden virkaehtosopimuksissa määrättyjen etujen saamisesta ja kertymisestä sekä toisaalta lakiehdotuksessa säädettyjen viranhaltijan velvollisuuksien alkamisesta. Oikeuksien ja velvollisuuksien alkamishetkeä koskeva säännös kuitenkin väistyi, jos aikaisemmasta alkamishetkestä säädetään tai määrätään toisin muualla. Esimerkiksi joidenkin etujen saaminen voi virkaehtosopimusten perusteella poikkeuksellisesti alkaa jo ennen virantoimituksen alkamista.

Virantoimituksen alkamisajankohdan päättää pääsääntöisesti virkasuhteeseen ottamisesta päättänyt viranomaislainen. Virantoimituksen alkamisajankohtaa määrättäessä ratkaisevaa on se, mistä lukien työnantaja tarvitsee viranhaltijaa tehtäviä hoitamaan. Viranhaltijan olosuhteet, kuten edellisen palvelussuhteen irtisanomisaika tai muut perustellut syyt, voivat vaikuttaa virantoimituksen alkamispäivän määräämiseen tai jo määrätyn alkamispäivän siirtämiseen.

Pykälän 3 momenttiin otettaisiin säännös siitä, että viranhaltijan palvelussuhde ei katkea hänen siirtyessään välittömästi saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen. Oikeudesta siirtää toiseen virkasuhteeseen säädetäisiin 38 §:ssä.

Työnantajan velvollisuudet

20 §. Yleisvelvoite. Pykälässä säädetäisiin yleisesti siitä, mikä on työnantajan velvollisuus työnantajana suhteessa viranhaltijaan. Vastaava viranhaltijan velvollisuus suhteessa työnantajaan on virantoimitusvelvollisuus, josta säädetäisiin 26 §:ssä. Nykyiseen kirkkolakiin, kirkkojärjestykseen tai mallivirkasääntöön ei sisälly nyt ehdotetunlaista työnantajaa koskevaa säännöstä. Valtion viranomaisen velvollisuudesta säädetään valtion

virkamieslain 13 §:n 1 momentissa. Vastaava säännös on kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 11 §:ssä. Työsopimuslain 2 luvussa on työnantajan velvollisuuksia koskevat yksityiskohtaiset säännökset. Työsopimuslain 2 luvussa säädetty työnantajan yleisvelvoitepykälä sääntelee kysymyksiä, joista ehdotetaan säädettaväksi tämän luvun 21 §:ssä.

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi huolehdittava siitä, että viranhaltijalle annetaan virkasuhteesta johtuvat edut ja oikeudet sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat. Säännöksessä tarkoitetuista eduista ja oikeuksista on erikseen säädetty laissa tai sovittu virkaehtosopimuksissa. Ehdotettu säännös ei perustaisi viranhaltijalle oikeutta tiettyyn etuun tai oikeuteen yksittäistapauksessa, vaan viranhaltijan oikeus ja vastaava työnantajan velvollisuus perustuisi lainsäädännössä olevaan asianomaisesta etua tai oikeutta koskevaan säännökseen tai virkaehtosopimuksessa olevaan määräykseen. Ehdotettuun säännökseen ei voisi vedota haettaessa muutosta työnantajan tekemään päätökseen, vaan muutoksenhaun perustana olisi se aineellinen säännös, jossa asianomaisesta edusta tai oikeudesta säädetäisiin. Kun kyse on työnantajan päätöksestä evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain 2 §:ssä tarkoitettussa asiassa, viranhaltija ei mainitun lain 19 §:n mukaan saa valittamalla hakea muutosta päätökseen taikka saattaa sitä oikaisuvaatimukseen tai hallintoriita-asiana käsiteltäväksi, jos hänellä tai viranhaltijayhdistyksellä on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa. Ehdotettu säännös ei siis mahdollistaisi hallinto-oikeudellista muutoksenhakua työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvassa asiassa.

21 §. Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen. Pykälä liittyy työelämän muutoksiin ja työn edistämiseen. Tarkoitus on, että viranhaltijan asema olisi samanlainen kuin työntekijän asema työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan. Viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää, viranomaisen toimintaa tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä olisi pyrittävä huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta ja sopeutua esimerkiksi viranomaisen organisaatiomuutoksiin, tehtävien uudelleen järjestykseen ja muihin niihin verrattaviin toiminnan muutoksiin, työtapojen ja työmenetelmi-

en kehittämiseen ja muihin vastaaviin työelämän muutoksiin. Huolehtiminen tarkoittaisi esimerkiksi opastamista, perehdyttämistä tai kouluttamista tehtävissä tapahtuvien muutoksien vaatimalla tavalla.

Työnantajan olisi myös kaikin puolin pyrittävä edistämään suhteitaan viranhaltijoihin samoin kuin viranhaltijoiden ja muiden työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden keskinäisiä suhteita. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi hyvää työilmapiiriä edistäviä toimia. Nämä toimenpiteet kohdistuvat työpaikkaan yhteisesti.

Pykälä olisi tavoitteellinen, sanktioton säännös. Pykälän sanamuoto poikkeaa työsopimuslain vastaavasta säännöksestä siten, että työnantajan tulee pyrkiä toteuttamaan pykälässä määritellyjä toimenpiteitä tai tavoitteita. Sanamuoto merkitsee pykälän tavoitteellisuuden lisäksi sitä, ettei säännös voi olla itsenäinen muutoksenhakuperuste.

22 §. Työturvallisuus. Työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään yksityiskohtaisesti työnantajan työturvallisuusvelvoitteista. Työturvallisuuslakia sovelletaan lain 2 §:n mukaan myös muun muassa virka- ja siihen verrattavissa julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa suoritettavaan työhön. Siten ehdotettava 1 momentti olisi vain informatiivinen. Työnantajan työturvallisuusvelvoitteen materiaallinen sisältö määräytyisi kulloinkin voimassa olevan erityislainsäädännön perusteella. Viranhaltijan velvollisuudesta huolehtia työturvallisuudesta säädetäisiin 32 §:ssä.

Piispan ja tuomiokapitulिन toimivaltaa seurakuntien ja seurakuntayhtymien viroissa olevia pappeja kohtaan säädellään useassa eri kirkkolain ja kirkkojärjestyksen säännöksessä. Kirkkojärjestyksen 18 luvun 1 §:ssä ja 19 luvun 1 §:ssä määriteltyjen piispan kaitsentavallan ja tuomiokapitulिन valvontavallan perusteella piispalla ja tuomiokapitulilla on yleinen toimivalta valvoa pappien virkatehtävien lainmukaisuutta. Työturvallisuusasioissa kyse on lähinnä siitä, mikä taho katsotaan toimivaltaiseksi, jos ilmenee työturvallisuuslain 28 §:n mukaista häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua virassa olevan papin taholta, jolloin työnantajalla tai työnantajan edustajalla on velvollisuus puuttua asiaan. Välitön puuttumisvelvollisuus on papin esi-

miehenä toimivalla kirkkoherralla. Mikäli papin työturvallisuuslain vastainen toiminta esimiehen toimenpiteistä huolimatta jatkuu, kirkkoherra on velvollinen saattamaan asian piispan ja tuomiokapitulिन käsiteltäväksi, joille vastuu tällöin siirtyy. Jos kirkkoherra toimii työturvallisuuslainsäädännön vastaisesti, kirkkoneuvostolla tai seurakuntaneuvostolla ja niiden jäsenellä on velvollisuus ilmoittaa asia piispan ja tuomiokapitulिन käsiteltäväksi.

Piispalle ja tuomiokapitulille on säädetty jo nyt ja tämän esityksen yhteydessä ehdotetaan säädettäväksi useita työnantajalle kuuluvia tehtäviä papistoa koskevissa asioissa. Näiden säännösten perusteella piispa ja tuomiokapituli voivat olla työnantajatoimivaltaa käyttävinä viranomaisina vastuussa papistoa koskevista sellaisista seikoista, jotka johtuvat muussa lainsäädännössä, esimerkiksi työturvallisuuslaissa, työnantajalle säädetyistä vastuista.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajan velvoitteesta raskaana olevaa viranhaltijaa kohtaan. Säännös vastaisi Euroopan yhteisöjen neuvoston raskaussuojeludirektiivissä (98/85/ETY) asetettuja vaatimuksia. Vastaava säännös sisältyy työsopimuslain 2 luvun 3 §:ään ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 14 §:ään.

Jos raskaana olevan viranhaltijan työtehtävät tai työolot vaarantaisivat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, viranhaltija olisi pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomiioon ottaen sopiviin tehtäviin. Säännöksessä ei rajattaisi vaaraa aiheuttavia tekijöitä kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin viranhaltijalle itselleen tai sikiölle aiheuttamiin vaaroihin, vaan säännös on kirjoitettu yleiseen muotoon. Työnantajan olisi siten huolehdittava raskaana olevan viranhaltijan työturvallisuudesta siten, että hänen työtehtäviinsä tai työoloistaan poistetaan sikiön kehitykselle tai raskaudelle vaaraa aiheuttavat tekijät. Jos tämä ei ole mahdollista, työnantajan olisi selvitettävä, onko viranhaltija siirrettävissä muihin hänelle sopiviin tehtäviin. Jos työnantajalla on tarjolla muita viranhaltijalle sopivia työtehtäviä, hänet olisi siirrettävä näihin tehtäviin raskauden ajaksi.

Jos viranhaltijalle ei voida tarjota sellaisia hänen ammattitaitoaan vastaavia tehtäviä, joista hän kykenee selviytymään vaarantamatta omaa tai sikiön terveyttä, viranhaltijalla olisi oikeus erityisäitiysvapaaseen, josta säädettäisiin 43 §:ssä.

23 §. Nimikirjan pitäminen. Pykälään ehdotetaan otettavaksi voimassa olevan kirkkolain 6 luvun 1 §:n ja kirkkojärjestyksen 6 luvun 7 §:n nimikirjan pitämisestä ja nimikirjaa pitävästä viranomaisesta vastaavat säännökset. Pykälässä säädettäisiin, että työnantaja pitää viranhaltijoista ja työntekijöistä nimikirjaa. Kirkolliset työnantajat määriteltäisiin lakiehdotuksen mukaan tämän luvun 1 §:ssä. Pykälään otettaisiin nykyiseen tapaan myös säännös siitä, että poikkeuksena pääsäännöstä hiippakunnan papeista ja lehtoreista pitää nimikirjaa tuomiokapituli.

Nimikirjaan merkittävien tietojen tallentamisessa, käyttämisessä ja poistamisessa olisi noudatettava, mitä nimikirjalaisissa (1010/1989) säädetään.

24 §. Palkkalaskelma. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi viranhaltijalle palkanmaksun yhteydessä annettavasta palkkalaskelmasta. Säännös olisi lain tasolla uusi. Voimassa olevissa virkaehtosopimuksissa on määräykset palkkalaskelman antamisesta. Valtion virkamieslain 13 §:n 2 momentissa säädetään palkkatodistuksesta ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 15 §:ssä palkkalaskelmasta. Työntekijälle annettavasta palkkaa koskevasta laskelmasta säädetään työsopimuslain 2 luvun 16 §:ssä. Ehdotetun pykälän mukaan palkkalaskelma olisi annettava palkanmaksun yhteydessä ja siitä tulisi ilmetä palkan määrä ja sen määräytymisperusteet.

25 §. Kokoontumisoikeus. Pykälä täydentäisi ehdotettua viranhaltijoiden yhdistymisvapautta koskevaa säännöstä. Pykälän mukaan työnantajan olisi sallittava viranhaltijoiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitellä virkasuhdeasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saisi aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

Pykälän säännöksellä pyritään turvaamaan viranhaltijoiden oikeus kokoontua käsittele-

mään virkasuhdeasioita samoin kuin ammatillisia ja työpaikan oloja koskevia asioita. Ehdotettu säännös vastaisi työsopimuslain 13 luvun 2 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 16 §:n kokoontumisoikeutta koskevaa säännöstä.

Viranhaltijan velvollisuudet

26 §. Yleiset velvollisuudet. Viranhaltijan virantoimitusvelvollisuudella tarkoitetaan viranhaltijan virkasuhteeseen perustuvaa palveluvelvoitetta eli hänelle kuuluvien virkatehtävien suorittamista. Velvollisuus vastaa työsuhteeseen kuuluvaa työntekijän palveluvelvoitetta eli työntekovelvollisuutta. Valtion virkamiesten virantoimitusvelvollisuudesta säädetään valtion virkamieslain 14 §:ssä ja kunnan viranhaltijan virantoimitusvelvollisuudesta kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 17 §:ssä.

Pykälän 1 momentin mukaan viranhaltijan olisi suoritettava virkaan kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Säännös vastaa voimassa olevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 3 §:n 1 momenttia. Ehdotetussa 1 momentissa mainituilla ”määräyksillä” tarkoitettaisiin työnantajan vahvistamien ohje- ja johtosääntöjen sekä virkaehtosopimusten määräyksiä. Vaikka virantoimitusvelvollisuus kattaa virkaan kuuluvat tehtävät ja työnjohto- ja valvontamääräysten noudattamisen, työnjohto- ja valvontaoikeus on niin olennainen osa työnantajan ja viranhaltijan välistä oikeussuhdetta, että asia on perusteltua todeta myös laintasoisessa säännöksessä. Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen kuuluu oikeus määrätä, miten, missä ja milloin työtä tehdään, sekä oikeus työnteon ja työtulosten laadun valvontaan. Virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta säädettäisiin 37 §:ssä.

Viranhaltijalta edellytetään viranhoidossa riippumattomuutta ja objektiivisuutta. Virantoimitusvelvollisuus on hoidettava hallinnon yleisten periaatteiden mukaisesti tasapuolisesti ja viranhaltijan on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla. Tästä säädettäisiin 2 momentissa. Säännös vastaa asiallisesti voimassa olevaa kirkkojär-

jestyksen 6 luvun 3 §:n 2 momenttia. Säännös on muotoiltu uudelleen positiivisen velvoitteen lähtökohdasta. Säännöksessä korostettaisiin viranhaltijan kulloisenkin aseman ja tehtävän asettamia vaatimuksia. Erityisesti papeilta mutta myös kirkon jumalanpalveluksissa, pyhissä toimituksissa, sielunhoitotyössä, kasvatustyössä ja muussakin hengellisessä työssä työskenteleviltä viranhaltijoilta voidaan edellyttää tavanomaista suurempaa sitoutumista toimimaan kirkon tunnustuksen ja eettisten periaatteiden mukaisesti niin virantoimituksessa kuin myös vapaa-aikana. Kirkkolain 1 luvun 2 §:n mukainen kirkon tehtävä tunnustuksensa mukaisesti julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramenteja sekä toimia muutenkin kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähimmäisenrakkauden toteuttamiseksi asettaa kirkon viranhaltijoille ja työsopimusuhteisille työntekijöille muunlaisista työpaikoista poikkeavia vaatimuksia. Kirkon opin ja tunnustuksen sisällä saattaa olla näkemyseroja joistakin kysymyksistä. Viranhaltijan näkemyksiä tällaisista kysymyksistä ei sinänsä voida pitää virkavelvollisuuksien vastaisena, jos ne pysyvät kirkon opin ja tunnustuksen puitteissa.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan säännöstä siitä, että viranhaltijalle, joka on rikkonut tai laiminlyönyt virkasuhteeseen kuuluvia velvoitteita, voidaan antaa varoitus. Varoituksen antaisi esimies tai, jos viranhaltijalla ei ole henkilöesimiestä, se viranomainen, jonka alainen viranhaltija on. Säännös vastaisi asiallisesti voimassa olevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 3 §:n 3 momenttia, jonka mukaan esimies voi antaa alaiselleen viranhaltijalle huomautuksen, sekä valtion virkamieslain 24 §:ää. Varoituksen antamiselle ei säädettäisi määrämääntä. Yleensä varoitus olisi syytä antaa kirjallisena myöhempien todisteluvaikeuksien välttämiseksi. Varoituksen antaminen ei ole viranomaisen tekemä päätös, josta voitaisiin tehdä oikaisuvaatimus tai kirkollisvalitus, vaan työnjohdollinen toimenpide, jossa työnantaja kiinnittää viranhaltijan huomiota siihen, että tämä ei ole toiminut virkatehtävien edellyttämällä tavalla. Jos viranhaltijan palvelussuhde myöhemmin päätetään henkilöstä johtuvilla syillä ja perusteena käytetään muun muassa aiemmin annettuja varoituksia, tässä yhteydessä viranhaltija voi

irtisanomisesta valittaessaan vedota siihen, että annetut varoitukset eivät ole olleet perusteltuja.

Pykälän 4 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös viranhaltijan velvollisuudesta kieltäytyä lahjomasta. Valtionhallinnossa vastaavasta velvollisuudesta säädetään valtion virkamieslain 15 §:ssä ja kunnallishallinnossa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 17 §:ssä. Lahjomaa koskevat rikosoikeudelliset säännökset sisältyvät rikoslain 40 lukuun. Vaikka viranhaltijan velvollisuus lahjomasta kieltäytymiseen on jo rikoslain säännösten perusteella selvä, kiellosta säätäminen myös tässä pykälässä on asian merkityksellisyiden vuoksi perusteltua.

27 §. Välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät. Voimassa olevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 14 §:n mukaan papin-, lehtorin- tai kanttorinviran haltijan on vapaa-aikanaan hoidettava välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät, jollei niiden hoitoa ole voitu muulla tavalla järjestää. Viranhaltija on velvollinen toimimaan oman virkansa ohella toisen papin, lehtorin tai kanttorin sijaisena tämän vuosiloman ja vapaapäivän aikana. Säännös esitetään otettavaksi kirkkolakiin siten muutettuna, että se koskisi pappien lisäksi muitakin sellaisia viranhaltijoita, joihin ei sovelleta työaikalakia. Työaikalakia ei sen 2 §:n mukaan sovelleta työntekijöihin, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa. Tällaisia ovat työaikalain perustelujen mukaan papit ja kanttorit. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetuksen perusteella työaikalain soveltamisen ulkopuolelle on suljettu viranhaltijat, jotka tekevät välittömästi julistus-, kasvatust-, opetus-, lähetys- tai diakoniatyötä. Näihin hengellistä työtä tekeviin viranhaltijoihin ei sovelleta työaikamääräyksiä, mutta heidän osaltaan on virkaehtosopimuksella sovittu vapaa-ajasta. Säännösehdotuksen mukaan heidän tulisi hoitaa välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät myös vapaa-aikanaan. Viranhaltijoiden vapaa-aikanaan tekemistä virkatehtävistä saatavasta korvauksesta sovitaan virkaehtosopimuksella. Koska papin- ja kanttorinviran haltijoihin ei sovelleta työaikalakia, säännöksessä ei ole enää tarpeen erikseen mainita niitä. Samoin on tarpeetonta erikseen mainita nimenomaisesti

papin velvollisuudesta toimia oman virkansa ohella viransijaisena, koska säännöstä sovelletaan samalla tavalla pappeihin kuin muihin viranhaltijoihin.

Seurakunnan ydintoimintojen, jumalanpalveluksen sekä sakramenttien ja kirkon pyhien toimitusten sekä kiireellisten sielunhoito- ja muiden välttämättömien tehtävien häiriöttömäksi toimittamiseksi on perusteltua säätää papille ja muulle säännöksessä tarkoitettulle viranhaltijalle velvollisuudeksi hoitaa välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät vapaa-aikanaan. Ennen kuin viranhaltija veloitetaan ryhtymään vapaa-aikanaan työhön, esimiehen on selvitettävä, voisiko toinen viranhaltija hoitaa tehtävän tai voitaisiinko tehtävä kohtuudella siirtää tehtäväksi työpäivänä. Jos tehtävää ei voi muuten hoitaa, viranhaltija on velvollinen vapaa-aikanaan sen suorittamaan. Esimerkiksi diakonian viranhaltijan tai papin viran haltijan saama äkillinen pyyntö sielunhoitotehtävään voisi olla syy joutua vapaa-aikanaan suorittamaan virkatehtäviä.

Viranhaltijan yleisestä velvollisuudesta tehdä lisä- tai ylityötä säädetään työaikalain 18 §:n 4 momentissa. Sen mukaan jos lisä- tai ylityön tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, ei julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa siitä kieltäytyä.

28 §. Vaitiolovelvollisuus. Nykyisen 3 §:n mukaan vaitiolovelvollisuudesta on voimassa sen lisäksi mitä kirkkolaisissa säädetään, mitä siitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) ja muussa laissa säädetään. Kirkkolain 25 luvun 8 §:n mukaan kirkollishallinnossa sovelletaan, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa säädetään, jollei kirkkolain 5 luvun 2 §:stä, 6 luvun 3 tai 12 §:stä taikka 24 luvusta muuta johdu. Nykyinen 3 §:n säännös on tarpeellinen sen vuoksi, että 5 luvun 2 §:ssä säädetty papin rippisalaisuus on vahvempi kuin viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 23 §:ssä säädetty salassapitovelvollisuus. Pappi tai lehtori ei saa ilmaista yksityisessä ripissä tai muuten sielunhoidossa papille tai lehtorille uskottua asiaa eikä myöskään sitä henkilöä, joka on uskoutunut. Rippiä ja sielunhoitoa koskeva salassapitovelvollisuus ulottuu myös todistajan kuule-

miseen. Viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 4 §:n 2 momentin mukaan evankelis-luterilaisen kirkon asiakirjojen julkisuudesta säädetään erikseen. Rippisalaisuus ulottaa vaikutuksensa myös mahdollisiin riippin yhteydessä saatujen asiakirjojen salassapitioon.

Muissa kuin rippisalaisuutta koskevissa tilanteissa kirkollisen työnantajan palveluksessa olevan viranhaltijan vaitiolovelvollisuus määräytyisi käsiteltävänä olevan pykälän mukaan. Sen perusteella sovellettavaksi tulee viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain 23 §:ssä säädetty salassapitovelvollisuus. Ilman ehdotettua säännöstä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain säännökset eivät tulisi sovellettaviksi kirkolliseen viranomaiseen, koska mainitun lain 4 §:n 1 momentin mukaan kirkollisia viranomaisia ei katsota mainitun lain mukaisiksi viranomaisiksi vaan heidän asemastaan on säädetävä lain 4 §:n 2 momentin perusteella erikseen. Säännösehdotuksen perusteella rippisalaisuuteen sovellettaisiin edelleen kirkkolain 5 luvun 2 §:ää ja muuhun vaitiolovelvollisuuteen viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain säännöksiä.

29 §. Lehtorin viran velvollisuudet. Pykälään ehdotetaan säännöstä, joka vastaa sisällöltään nykyistä 12 §:ää. Säännöksessä säädetään lehtorin rippisalaisuudesta ja velvollisuudesta pysyä tunnustuksessa.

30 §. Sivutoimi ja kilpaileva toiminta. Nykyisen kirkkojärjestyksen 6 luvun 5 §:ssä on säännös sivutoimen pitämisestä. Säännöksen mukaan työajan käyttäminen sivutoimen hoitamiseen edellyttää sivutoimilupaa. Muusta sivutoimesta on tehtävä ilmoitus asianomaiselle viranomaiselle. Sivutoimilupa voidaan peruuttaa, kun siihen on syytä, ja ilmoituksenvarainen sivutoimen pitäminen kieltää, jos se haittaa viranhaltijan virkatehtävien asianmukaista suorittamista tai viranomaisen toimintaa muutoin. Vastaava jaottelu on valtion virkamieslain 18 §:ssä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 18 §:ssä.

Pykälän 1 momentissa määriteltäisiin sivutoimen käsite. Määrittely olisi uusi. Sivutoimella tarkoitettaisiin virkasuhdetta, palkattua työtä ja pysyväisluonteista tehtävää, joista viranhaltijalla on oikeus kieltäytyä, sekä ammatin, elinkeinon ja liikkeen harjoittamista.

Edelleen momentissa ehdotetaan säädettäväksi velvollisuudesta hakea sivutoimilupa sivutoimeen, joka edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen. Kun kysymyksessä on päätoiminen viranhaltija, jonka työssä ei noudateta työaikaa, sivutoimen hoitaminen edellyttäisi aina sivutoimiluvan saamista. Sivutoimiluvan hakemisvelvollisuus koskisi pappien ja kanttorien lisäksi myös muita kirkon hengellistä työtä tekeviä viranhaltijoita, joihin sovelletaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetusta, sekä niitä kirkollishallinnon johtavia viranhaltijoita, joihin ei sovelleta työaikaääräyksiä. Kun kyseisten viranhaltijoiden työssä ei eroteta työpäivänä työ- ja vapaa-aikaa, sivutoimen hoitamisen edellytyksiä on aina erikseen tutkittava.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi siitä, kuka luvan myöntämisestä päättää, mahdollisuudesta myöntää lupa myös määräajaksi tai muutoin rajoitettuna sekä perusteista, jotka on otettava huomioon sivutoimiluvan myöntämisestä harkittaessa. Koska kaikelta virkatoiminnalta edellytetään riippumattomuutta ja objektiivisuutta, ehdotetaan säädettäväksi, että sivutoimi ei saa tehdä viranhaltijaa esteelliseksi tehtävässään eikä vaarantaa luottamusta tasapuolisuuden tehtävän hoidossa eikä muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista. Esimerkiksi haudankaivajalta tai hautausmaanhoitajalta voidaan kieltää osallistuminen hautausseurien tai hautakiviä valmistavan yrityksen toimintaan yrittäjänä, sen työntekijänä tai osakkaana. Momentissa tarkoitettua haitasta on kyse myös silloin, kun viranhaltija ei sivutoimen vuoksi pysty hoitamaan tehtäviään asianmukaisesti, vaikka sivutoimi ei aiheuttaisikaan esteellisyyttä tai muuten vaarantaisi luottamusta.

Pykälän 2 momentissa kiellettäisiin myös sellaisen toiminnan harjoittaminen sivutoimena, joka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa, sekä ryhtyminen virkasuhteen kestäessä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita ei voida pitää hyväksyttävänä. Valmisteluvien toimenpiteiden kieltäminen olisi uusi säännös. Myös työsopimuslain 3 luvun 3 §:n 2 momentissa kielletään kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi tehtävät toimenpiteet.

Työsopimuslaissa valmistelutoimen hyväksyttävyyttä arvioidaan sitä silmällä pitäen, vahingoittaako toiminta ilmeisesti työnantaja hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Toisin kuin työsopimuslaissa nyt ehdotettavan säännöksen tarkoitus lähtee viranomais-toiminnalle ja julkisen vallan käytölle asetettavista vaatimuksista, ei pelkistä kilpailunäkökohdista. Esimerkiksi seurakunnan perheneuvojan valmistelevat toimenpiteet omaan praktiikkaan ryhtymiseksi yrittäjänä voivat tulla arvioitaviksi kilpailevan toiminnan valmisteluna, joka vaarantaa hänen luottamuksensa viranhaltijana.

Pappisviran hoidon valvominen kuuluu piispan ja tuomiokapitulin tehtäviin. Tällä on kosketuskohtia myös kilpailevaan toimintaan. Tehtävänsä nojalla piispalla ja tuomiokapitulilla on oikeus ja velvollisuus puuttua sellaiseen papin toimintaan taikka jumalanpalvelusten tai kirkollisten toimitusten hoitoon, joka ei ole kirkon järjestyksen mukaista. Tällaista voisi olla esimerkiksi jumalanpalvelusten pitäminen ja kirkollisten toimitusten järjestäminen yritystoimintana tai seurakuntien kanssa kilpailevana tai kirkon järjestyksen vastaisena yhdistyksen tai muun yhteisön toimintana, johon pappi osallistuu. Silloin kun papin työ yhdistyksessä sisältäisi tavanomaista jumalanpalveluselämään liittyvää yhteistoimintaa seurakunnan kanssa, kilpailevan toiminnan tunnusmerkit eivät täytyisi. Kilpailukiello liittyy pääsääntöisesti sellaiseen, luonteeltaan taloudelliseen toimintaan, joka ei yleensä kuulu pappien tehtäviin. Säännöksen tarkoituksena ei esimerkiksi ole puuttua kirkollisten järjestöjen tai kirkon sisällä toimivien herätysliikkeiden vakiintuneeseen toimintaan eikä kirkon viranhaltijoiden tavanomaiseen toimintaan niissä. Sivutoimi voi myös laajentaa viranhaltijan kokemuspiiriä ja lisätä hänen ammatillista pätevyyttään tavalla, josta voi olla hyötyä päätoimen hoitamiseksi.

Pykälän 3 momentti koskisi sivutoimia, joihin ei käytetä työaikaa. Niiden osalta viranhaltijalla olisi ilmoitusvelvollisuus. Tällaisen sivutoimen vastaanottaminen tai pitäminen voitaisiin kieltää 2 momentissa tarkoitetuilla perusteilla.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin sivutoimiluvan peruuttamisen edellytyksistä, jot-

ka olisi kytetty sivutoimiluvan myöntämisen esteisiin, joista säädetään 2 momentissa. Pykälän 4 momentissa säädettäisiin myös viranhaltijan kuulemisvelvollisuudesta ennen luvan peruuttamista.

Kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten viranhaltijalla olisi oikeus saada virkavaapaata siten, kuin 40 §:n 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi.

31 §. Terveystietojen antaminen. Pykälä koskisi viranhaltijan velvollisuutta antaa virkasuhteen aikana terveyttään koskevia tietoja. Viranhaltijan velvollisuudesta antaa terveyttään koskevia tietoja virkasuhteeseen otettaessa säädettäisiin 16 §:ssä.

Pykäläehdotus on osittain uusi. Nykyisen 4 §:ssä olevan säännöksen mukaan viranhaltija tai virkaa hakenut henkilö voidaan määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on tarpeen viran hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Mallivirkasäännössä on vastaava määräys. Valtionhallinnossa virkamiehen velvollisuudesta antaa virkasuhteen aikana terveyttä koskevia tietoja säädetään valtion virkamieslain 19 §:ssä ja kunnallishallinnossa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 19 §:ssä. Säännösehdotus vastaisi pääosin näitä säännöksiä. Valtion virkamiesasetuksen 40 §:n 3 momentin mukaan virkamiehen velvollisuudesta osallistua työterveyshuoltolaissa tai muualla laissa säädetyllä erityisellä perusteella terveydentilaansa koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin sekä antaa terveydentilaansa koskevia tietoja säädetään erikseen. Näin ollen ehdotettava säännös vastaa valtion virkamieslain ja -asetuksen jaottelua toisaalta työterveyshuoltolain mukaiseen velvoitteeseen ja toisaalta muulla perusteella asetettuun velvoitteeseen antaa terveydellisiä tietoja ja osallistua tarkastuksiin ja tutkimuksiin.

Pykäläehdotus liittyy perustuslain 7 §:ssä turvattuun yksilön henkilökohtaiseen vapautteen ja koskemattomuuteen sekä perustuslain 10 §:n säännöksiin yksityiselämän suojasta. Eduskunnan perustuslakivaliokunta on tarkastellut näitä kysymyksiä muun muassa käsitellessään hallituksen esitystä työterveyshuoltolaiksi (PeVL 39/2001 vp). Pykälässä on otettu huomioon perustuslakivaliokunnan lausunnossaan tekemät huomautukset.

Työterveyshuoltolakia sovelletaan myös virkasuhteessa tehtävään työhön. Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Työterveyshuoltolain 12 §:n mukaan työterveyshuoltoon kuuluu muun muassa työntekijöiden terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta. Työterveyshuoltolain 13 §:ssä säädetään työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen. Sen mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta työterveyshuoltolaissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön hänen terveydentilansa selvittämiseksi sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä tai hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 6 §:ssä säädetään.

Kun viranhaltijalla on työterveyshuoltolain perusteella velvollisuus osallistua työstä tai työympäristöstä hänen terveydelleen aiheutuvien sairastumisen vaarojen selvittämiseen, ehdotettavassa pykälässä olisi kysymys sellaisen terveydentilaan liittyvän seikan selvittämisestä, joka ei aiheudu työstä, mutta jolla on merkitystä työstä selviytymiseen. Pykälän perusteella viranhaltijalla olisi velvollisuus antaa tehtävän hoitamisen kannalta tarpeellisia terveydentilaansa koskevia tietoja tilanteissa, joissa työ- tai toimintakyvyn selvittäminen on tarpeen viranhaltijan tehtävistä johtuvien vaatimusten vuoksi. Kysymys on viranhaltijan työkyvyn selvittämisestä eli siitä, onko hänellä terveytensä puolesta edellytyksiä hoitaa hänelle kuuluvat tehtävät. Tietojen antamisvelvollisuus koskisi siis muita kuin työterveyshuoltolain 13 §:ssä tarkoitettuja tilanteita, joissa terveydentilan selvittäminen on tarpeen suoranaisesti työstä tai työympäristöstä aiheutuvan sairastumisen vaaran tai muun terveyden tilaan kohdistuvan vaatimuksen vuoksi. Käytännössä on aiheutunut ongelmia sellaisissa tapauksissa, joissa viranhaltijan terveydentila on ollut ilmeisesti sellainen, että siitä on selkeästi ollut haittaa

tehtävän suorittamiselle, mutta henkilö ei ole halunnut mennä tarkastukseen tai tutkimukseen. Ääritapauksissa on jouduttu turvautumaan voimassa olevan 9 ja 10 §:n mukaiseen virantoimituksesta pidättämiseen. Edellä tarkoitettujen seikkojen selvittäminen on myös viranhaltijan oman edun mukaista.

Viranhaltija olisi velvollinen antamaan pykälässä tarkoitettut tiedot asianomaisen viranomaisen pyynnöstä. Näitä tietoja olisivat myös jäljempänä mainituissa tarkastuksissa ja tutkimuksissa saatavat tiedot. Papin osalta määräyksen niin tietojen antamiseen kuin tarkastuksiin ja tutkimuksiin osallistumiseen antaisi tuomiokapituli. Seurakunta voisi tehdä asiasta esityksen tuomiokapitulille. Pykälän nojalla viranomaisella ei olisi oikeutta saada kyseisiä tietoja esimerkiksi terveydenhuoltohenkilökunnalta, vaan tietojen antamiseen velvoitettu taho olisi nimenomaan viranhaltija itse. Tietojen antamisen tulisi olla tarpeen tehtävän hoitamiseen liittyvien terveydellisten edellytysten selvittämiseksi.

Viranomainen voisi myös määrätä viranhaltijan terveydentilan toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Tältä osin esitetty säännös vastaa voimassa olevaa 4 §:ää. Säännös kattaisi sekä tavanomaiset terveystarkastukset että muut tehtävän terveydellisten edellytysten selvittämiseksi välttämättömät tutkimukset. Tässä tarkoitettut tarkastukset ja tutkimukset järjestettäisiin yleensä työterveyshuollossa, mutta ne voitaisiin järjestää myös muualla, jos työnantaja katsoo sen perusteluksi tai viranhaltija sitä itse haluaa. Tarkastuksen tai tutkimuksen perusteena voisivat olla tehtävän luonteesta johtuvat viranhaltijan terveydentilalle asetettavat vaatimukset ilman, että tehtävän suorittamiseen tai työympäristöön liittyy mitään terveysriskejä. Tarkastusten ja tutkimusten toteuttamiseen liittyen pykälässä olisi viittaus potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 6 §:ään, johon sisältyy perussäännös potilaan itsemääräämisoikeudesta.

Potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 6 §:n perusteella potilaalla on oikeus kieltäytyä tietyistä hoidosta tai hoitotoimenpiteistä. Jos viranhaltija kieltäytyy antamasta viranomaisen tämän lain perusteella vaatimia

tietoja tai menemästä tarkastukseen tai tutkimukseen ja on ilmeistä, ettei viranhaltija suoriudu tehtävän hoitamisesta, työnantaja voi ryhtyä toimenpiteisiin kyseessä olevan tehtävän hoitamisen järjestämiseksi. Viime kädessä tämä saattaa merkitä esimerkiksi viranhaltijan siirtämistä toisiin tehtäviin tai virantoimituksesta pidättämistä tai jopa virkasuhteen päättämistä, jos laissa asetetut edellytykset täyttyvät.

Tässä pykälässä tarkoitetuista viranomaisen määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvat välttämättömät kustannukset suoritettaisiin työnantajan varoista. Kun pykälä koskisi tilannetta, jossa virkasuhteen aikana syntyy kysymys siitä, onko viranhaltijalla terveydellisiä edellytyksiä tehtävänsä hoitamiseen, viranhaltijan määräämistä tutkimuksiin omalla kustannuksellaan ei voida pitää perusteltuna. Työnantajan korvausvelvollisuus rajoitettaisiin kuitenkin vain välttämättömiin kustannuksiin.

32 §. Työturvallisuus. Säännösehdotus olisi uusi. Vaikka viranhaltijan työturvallisuusvelvoitteen sisällöstä säädetään työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä, on tarpeellista korostaa velvollisuutta myös tässä pykälässä. Viranhaltijan työturvallisuusvelvoitteen materiaallinen sisältö määräytyisi kulloinkin voimassa olevan erityislainsäädännön perusteella.

33 §. Rikosrekisteriote. Pykälään siirrettäisiin voimassa oleva rikosrekisteriotetta koskeva 4 a § asiallisesti sellaisenaan. Lisäksi ehdotetaan selvyyden vuoksi säädettäväksi, että rikosrekisteriotteen esittämiseen sovellettaisiin myös, mitä lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 6—10 §:ssä säädetään rekisteriotteen kelpoisuusajasta, merkinnästä rikosrekisteriotteen esittämisestä ja palauttamisesta, vaihtolovelvollisuudesta, hakuilmoituksesta ja rangaistussäännöksistä.

34 §. Huumausainetesti. Pykälään siirrettäisiin voimassa oleva huumausainetestiä koskeva 4 §:n 2 momentti asiallisesti sellaisenaan.

Virkasuhteessa tapahtuvat muutokset

35 §. Virkasuhteen muuttaminen osaikaiseksi. Säännös virkasuhteen muuttami-

sesta osa-aikaiseksi olisi uusi. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan yksipuolisesta oikeudesta osa-aikaistaa virkasuhde. Osa-aikaistaminen merkitsee viranhaltijan säännöllisen työajan lyhentämistä. Säännöksessä tarkoitettu osa-aikaistaminen koskisi myös osa-aikatyön edelleen vähentämistä. Viranhaltijan pyynnöstä tai suostumuksella työaika voidaan osa-aikaistaa. Säännösehdotuksen mukaan työnantaja voisi muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi 52 §:ssä tarkoitetulla taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Yleensä osa-aikaistamisen perusteena on viran muuttaminen osa-aikaiseksi. Myös sellaisen viranhaltijan virkasuhteen osa-aikaistaminen olisi mahdollista, joka on otettu virkasuhteeseen virkaa perustamatta, jos 52 §:ssä tarkoitetut perusteet ovat olemassa.

Osa-aikaistaminen olisi perustua vain taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin kuten työsopimuslain 7 luvun 11 §:ssä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 21 §:ssä. Viranhaltijalle tulee varata tilaisuus tulla kuulluksi ennen päätöksen tekemistä. Osa-aikaistaminen voisi tulla voimaan vasta viranhaltijaan noudatettavan irtisanomisajan kuluttua.

Yhdenmukaisesti 59 §:n 2 ja 3 momentin papin virkasuhteen irtisanomista ja purkamista koskevan ehdotuksen kanssa ehdotetaan, että tuomiokapituli päättäisi seurakunnan kappalaisen, seurakuntapastorin ja lehtorin virkasuhteen osa-aikaistamisesta saatuaan asiasta ensin seurakunnan lausunnon. Osa-aikaistamiseen toimivaltaista viranomaisesta koskeva säännös on otettu säännösehdotukseen viittauksena papin irtisanomismenettelyä koskevaan 59 §:ään.

Toisin kuin seurakunnan papin, seurakuntayhtymän papin virkasuhteen osa-aikaistamisesta päättäisi tuomiokapitulin sijasta työnantajana toimiva seurakuntayhtymän viranomaisena. Seurakuntayhtymän papin viran osa-aikaistamisessa seurattaisiin siten toimivaltaisen viranomaisen osalta yleistä periaatetta, että työnantaja päättää osa-aikaistamisesta. Koska kysymyksessä ei olisi papin irtisanominen virkasuhteesta ja koska kysymyksessä olisi sellaisen papin virkasuhteen osa-aikaistaminen, joka on palkattu muita tehtäviä kuin seurakunnan kirkkojärjestyk-

sen 2 ja 3 luvussa määriteltyjä seurakunnan perustehtäviä varten, ei osa-aikaistamisen osalta ole perusteltua siirtää toimivaltaa seurakuntayhtymältä tuomiokapitulille. Virkasuhteen osa-aikaistaminen ei myöskään edellyttäisi tuomiokapitulilta uuden viranhoidtomääräyksen antamista seurakuntayhtymän papille.

Kirkkoherran virkaa tai virkasuhdetta ei voitaisi yksipuolisesti muuttaa osa-aikaiseksi, koska kirkkojärjestyksen 6 luvun 1 §:ää koskevan ehdotuksen mukaan seurakunnassa on oltava kirkkoherran kokoaikainen virka. Koska kirkkoherran virkaa ei voitaisi koskaan osa-aikaistaa, on ehdotetun virkavapaan hakemista ja myöntämistä koskevan 41 §:n lisäksi selvyuden vuoksi tarkoituksenmukaista säätää tämän pykälän 2 momentissa, että virkasuhde voidaan kirkkoherran hakemuksesta muuttaa osa-aikaiseksi. Tämä olisi tarkoitettu poikkeukselliseksi ja edellyttäisi, että kirkkoherran tehtävien hoito voidaan järjestää asianmukaisella tavalla osa-aikaisen viranhoidon ajaksi. Kirkkoherralla ei ole subjektiivista oikeutta virkasuhteen osa-aikaisuuteen.

Pykälän 3 momentin mukaan piispan tai kirkkoneuvoksen virkasuhdetta ei voitaisi osa-aikaistaa. Näiden virkojen luonne kirkkohallituksen ja hiippakunnan johtavina virkoina edellyttää virkasuhteen kokoaikaisuutta.

36 §. Osa-aikaisen viranhaltijan oikeus kokoaikaiseen virkasuhteeseen. Pykälä koskisi kokoaikaisen virkasuhteen tarjoamista osa-aikaiselle, toistaiseksi virkaan otetulle viranhaltijalle. Säännös vastaa työsopimuslain 2 luvun 5 §:ää ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 22 §:ää. Tarjoamisvelvollisuus koskisi vain kokoaikaisen virkasuhteen tarjoamista, eikä työnantajalla olisi säännöksen perusteella velvollisuutta ottaa viranhaltijaa toiseen osa-aikaiseen virkasuhteeseen tai yhdistää kahta tai useampaa osa-aikavirkaa yhdeksi täysiaikaiseksi viraksi. Velvoite ei koskisi työsuhteisen työn tarjoamista osa-aikaiselle viranhaltijalle. Virkasuhteen tarjoamisvelvollisuuden edellytyksenä olisi se, että viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut halukkuutensa kokoaikaiseen virkasuhteeseen ja että hän täyttää tämän virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset ja tehtävä

on hänelle sopiva. Säännöksen perusteella työnantajalla ei olisi velvollisuutta tarjota muuta virkaa määräaikaisille viranhaltijoille, jotka ovat osa-aikaisia.

37 §. Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen. Säännösehdotus vastaa sisällöllisesti nykyistä mallivirkasäännön säännöstä. Pykälä liittyy osaltaan ehdotuksen 26 §:ään, jossa säädettäisiin viranhaltijan virantoimitusvelvollisuudesta yleisesti. Virantoimitusvelvollisuuden olennainen sisältö on virkasuhteeseen liittyvien tehtävien suorittaminen ja työnantajan työjohto- ja valvontamääräyksien noudattaminen. Työsuhteesta poiketen virkasuhde ei perustu sopimukseen vaan työnantajan yksipuoliseen hallintotoimeen. Työnantaja päättää viranhaltijalle kuuluvista tehtävistä yksipuolisesti ohje- tai johtosäännössä, viran perustamispäätöksessä tai muussa päätöksessä.

Työnantajan työjohto- ja valvontaoikeuteen eli direktio-oikeuteen kuuluu oikeus määrätä miten, missä ja milloin työtä tehdään, sekä oikeus työnteon ja työtulosten laadun valvontaan. Säännöksessä annettaisiin työnantajalle oikeus muuttaa virantoimitusvelvollisuutta laajemmin kuin mihin sillä olisi oikeus pelkästään direktio-oikeuden perusteella. Säännöksen lähtökohtana on toiminnan ja virkatehtävien sopeuttaminen muuttuviin tilanteisiin, tarpeisiin ja oloihin. Seurakunnan ja muun kirkollisen työnantajan on julkisyhteisönä voitava kaikissa tilanteissa turvata sille kuuluvien tehtävien tarkoituksenmukainen ja tehokas hoitaminen. Näin ollen ehdotetaan, että työnantajaviranomainen, joka päättää virkasuhteen täyttämisestä toistaiseksi, voisi päättää, että viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta muutetaan tai viranhaltijan virkatehtäviä järjestellään uudelleen, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää. Säännöksessä tarkoitettua perusteltua syytä arvioidaan työnantajan tarpeiden perusteella. Säännös ei edellyttäisi viranhaltijan suostumusta, mutta viranhaltijalle olisi varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen kuin muutoksesta lopullisesti päätetään.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jossa seurakunnan papin ja lehtorin virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen annettaisiin kirkkoherran tehtäväksi.

Kirkon hallinnossa työnantajan direktio-oikeus papistoon nähden ei ole yhtä välitöntä kuin muun henkilöstön osalta. Kirkkoherra muun seurakunnan papiston esimiehenä voisi muuttaa papin virantoimitusvelvollisuutta. Momentin ehdotus on yhteydessä ehdotukseen, että papiston työnjakokirjasta luovuttaisiin pakollisena seurakunnan papiston työnjakomenettelynä. Nykyisen kirkkojärjestyksen 6 luvun 16 §:n mukaan papiston tulee sopia työnjakokirjalla keskinäisestä työnjaosta. Tämä säännös esitetään poistettavaksi. Esillä olevan momentin säännöksellä säädettäisiin kirkkoherran oikeudesta muuttaa papin ja kanttorin virantoimitusvelvollisuutta. Säännös painottaisi ja tarkentaisi kirkkoherran esimiesasemaa suhteessa seurakunnan muuhun papistoon, josta säädettäisiin tarkemmin kirkkojärjestyksen 6 luvun 13 §:ssä. Sanotussa pykälässä säädettäisiin myös siitä, että kirkkovaltuusto tai seurakuntaneuvosto voi päättää, että kirkkoherran alainen viranhaltija tai työntekijä toimii päätöksessä mainittujen kirkkoherran alaisten muiden viranhaltijoiden tai työntekijöiden esimiehenä. Voimassa oleva säännös työnjakokirjasta ei ole antanut papille esimiesasemaa suhteessa niihin viranhaltijoihin ja työntekijöihin, jotka työskentelevät papille työnjakokirjalla sovitulla vastuualueella. Seurakuntayhtymässä papin virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta päättäisi yhteinen kirkkoneuvosto samaan tapaan kuin yhtymän muidenkin viranhaltijoiden virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta.

Mikäli työnantajan toiminnan tai hallinnon uudelleenjärjestelyt merkitsevät niin laajoja viranhaltijoiden tehtävien muutoksia, että virka voidaan katsoa sisällöltään ja luonteeltaan uudeksi viraksi, virka tulee pääsääntöisesti lakkauttaa ja perustaa uusi virka. Tällöin viranhaltijan asema määräytyy 52 §:ää koskevan ehdotuksen mukaisesti.

Käsiteltävä pykälä ei koskisi virkasuhteen muuttamista osa-aikaiseksi, josta säädettäisiin 35 §:ssä. Säännös ei myöskään koskisi viranhaltijan siirtämistä toiseen virkasuhteeseen, mistä ehdotetaan säädettäväksi 38 §:ssä.

38 §. Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan oikeudesta siirtää viran-

haltija työnantajan toiseen virkasuhteeseen. Säännös olisi uusi ja vastaisi kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 24 §:ää ja osittain valtion virkamieslain 20 §:ää. Voimassa olevan mallivirkasäännön määräys velvollisuudesta siirtyä toiseen virkaan vastaa myös osittain ehdotettua säännöstä. Säännöksen mukaan viranhaltija voitaisiin siirtää toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos hänen asemansa toistaiseksi otettuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu ja perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene tai hän on antanut siirtoon suostumuksensa.

Pykälän 1 momentissa on kysymys pysyvistä siirrosta. Siirtämisen perusteet olisivat lähes samat kuin tilanteessa, jossa työnantajalla on irtisanomisoikeus taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, jolloin muuta virkaa tarjotaan irtisanomisen vaihtoehtona. Mikäli työnantajalla olisi irtisanomisoikeus taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, viranhaltija voitaisiin irtisanoa, jolloin nyt ehdotettua 1 momenttia ei sovellettaisi. Säännös ei siten velvoita siirtämään viranhaltijoita virasta toiseen, vaan se antaisi siihen mahdollisuuden silloin, kun työnantaja katsoo siirron säännöksessä mainituissa tapauksissa tarkoituksenmukaiseksi.

Pykälän 1 momentin lopussa oleva säännös, jonka mukaan viranhaltija voidaan siirtää, kun siirtoon on muu hyväksyttävä syy ja viranhaltija on antanut siirtoon suostumuksensa, soveltuu muun muassa sellaiseen tilanteeseen, jossa viranhaltijan työkyky on siinä määrin alentunut, ettei hän enää kykene suoriutumaan virkansa tehtävistä. Säännöksen voidaan tältä osin katsoa liittyvän myös ehdotuksen 50 §:n 4 momenttiin.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan säännöstä, jonka perusteella työnantajalla olisi oikeus perustellusta syystä siirtää viranhaltija enintään vuoden määräajaksi toiseen virkasuhteeseen säännöksessä mainituin edellytyksin. Säännös vastaa osittain nykyistä mallivirkasäännön 19 §:n 1 momentin määräystä. Siirtäminen olisi mahdollista enintään vuoden määräajaksi. Mikäli tehtävien hoitaminen edellyttää siirtämisen jatkamista vuoden määräajan jälkeen, voitaisiin uudesta siirrosta

päätää perustellusta syystä. Käytännössä 2 momentin mukainen siirtäminen tulee useammin käytettäväksi kuin siirtäminen 1 momentin perustella. Kysymys on lähinnä viranhaltijan siirtämisestä hoitamaan määräajaksi sijaisuutta tai avoimena olevaa virkasuhdetta työnantajan tehtävien hoidon turvaamiseksi. Viranhaltijan virantoimitusvelvollisuus omassa virkasuhteessaan päättyy siirron ajaksi. Viranhaltijan siirtäminen edellyttää, että virkasuhde, johon hänet siirretään, on hänelle sopiva. Tämä voi merkitä muun ohessa viranhaltijan työmatkojen pituuden, asunto-olojen ja perhesuhteiden huomioon ottamista siirrosta päätettäessä.

Seurakunnan papin siirtämisestä määräajaksi toiseen seurakunnan papin virkaan säädettäisiin 11 §:n 2 ja 3 momentissa.

Säännösehdoituksilla on erityisesti papin siirtämisen yhteydessä yhtymäkohta perustuslain 9 §:n 1 momenttiin, jonka mukaan Suomen kansalaisella ja maassa laillisesti oleskelevalla ulkomaalaisella on vapaus liikkua maassa ja valita asuinpaikkansa. Perustuslakivaliokunta on esimerkiksi ulkoasianhallinnon ja puolustushallinnon virkamiehiä koskevissa lausunnoissaan (PeVL 15/1999 vp ja 40/1998 vp) kiinnittänyt huomiota siihen, rajoittaako virkaan tai tehtävään siirtymisvelvollisuus tosiasiallisesti virkamiehen vapautta valita asuinpaikkansa. Edellä mainituissa lausunnoissaan perustuslakivaliokunta on antanut erityistä merkitystä ulkoasianhallinnon ja puolustusvoimien tehtävien erityisluonteelle, joka perustelee tavanomaista pidemmälle ulottuvaa virkamiesten velvollisuuksien sääntelemistä. Vastaavalla tavalla ei voida perustella seurakunnan tai muun kirkollisen työnantajan palveluksessa olevan viranhaltijan velvollisuutta siirtyä toiseen virkasuhteeseen lukuun ottamatta sitä poikkeuksellista tilannetta, jossa tuomiokapituli määrää seurakunnan perustehtävän turvaamiseksi papin myös vastoin tahtoaan hoitamaan hiipakunnan alueella olevan toisen seurakunnan papin virkaa. Pykälä ei tarkoita sitä, että viranhaltijan edellytettäisiin asuvan paikkakunnalla. Yhtymäkohta mainittuun perusoikeussäännökseen on kuitenkin otettava huomioon siirrosta päätettäessä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin viranhaltijan kuulemisesta ennen 1 ja 2 momentin

mukaista siirtämistä tai siirtämistä koskevan määräyksen peruuttamista.

39 §. *Viranhaltijan asema seurakuntajaon muuttamisessa ja liikkeen luovutuksessa.* Säännösehdotus olisi uusi. Viranhaltijan asemaa koskevia säännöksiä liikkeen luovutustilanteessa ei sisälly nykyiseen kirkkoa koskevaan lainsäädäntöön. Tällaiset tilanteet ovat harvinaisia kirkollishallinnossa. Tavallisempia ovat sellaiset henkilöstön asemaa koskevat muutokset, joita toteutetaan seurakuntajaotuksen muutosten yhteydessä. Näitä tilanteita varten on kirkkolain 13 luvussa ja kirkkojärjestyksen 13 luvussa säännökset viranhaltijoiden aseman järjestämisestä. Valtion virkamieslaissa ei ole liikkeen luovutusta koskevia säännöksiä. Valtioneuvosto on tehnyt periaatepäätöksen henkilöstön aseman järjestämisestä valtionhallinnon organisaatiomuutostilanteessa (VM 29/01/98). Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 25 §:ssä on ehdotusta vastaava säännös. Työsuhteisia työntekijöitä koskevat liikkeen luovutusäännökset ovat työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä ja 7 luvun 5 §:ssä.

Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan viittausäännöstä, jonka mukaan seurakuntajaon muutoksen vaikutuksesta henkilöstön asemaan säädetään kirkkolain 13 luvussa sekä kirkkojärjestyksen 13 luvussa. Liikkeen luovutusta koskevat säännökset koskevat nykyisin osaa kirkollisesta henkilöstöstä eli työsopimuslain säännösten kautta työsuhteisia työntekijöitä. Liikkeen luovutus -tilanteissa henkilöstön asema muodostuu näin ollen erillaiseksi riippuen palvelussuhteen lajista. Koska tällaisia tilanteita syntyy, vaikka vain harvakseltaan, henkilöstön aseman yhdenmukaistamiseksi ehdotetaan liikkeen luovutusta koskevien säännösten ottamista kirkkolakiin myös viranhaltijoiden osalta.

Liikkeen luovutuksella tarkoitettaisiin työnantajan toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Liikkeen luovutuksen määritelmä vastaisi työsopimuslain vastaavaa määritelmää, vaikka säännöksen sanamuoto poikkeaaakin työsopimuslain määritelmästä. Sanamuodon poikkeaminen on perusteltua, koska kysymys on julkishallinnon toiminto-

jen järjestämisestä eikä yritystoiminnan muutoksista.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyisivät uudelle omistajalle tai haltijalle. Oikeuksien siirtyminen ei koskisi virkasuhteen oikeudelliseen luonteeseen sinänsä kuuluvia oikeuksia kuten esimerkiksi 60 §:ssä säädettäväksi ehdotettua virkasuhteen jatkumista. Viranhaltijat siirtyisivät automaattisesti luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen, ja heidän virkasuhteensa ehdot säilyisivät entisinä liikkeen luovutuksesta huolimatta. Henkilön oikeudesta eläkkeeseen säädetään erikseen. Jos luovutus tapahtuu muulle kuin julkisyhteisölle, siirtyvät viranhaltijat työsuhteisiksi työntekijöiksi luovutuksensaajan palvelukseen. Viranhaltijalla ei olisi oikeutta vastustaa siirtymistä yksipuolisesti ja jäädä luovuttajan palvelukseen. Jos viranhaltija ei haluaisi siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen, hän voisi kuitenkin irtisanoa virkasuhteensa 54 §:n 2 momenttia koskevan ehdotuksen mukaisesti normaalia lyhyemmällä irtisanomisajalla. Niiden viranhaltijoiden, joiden virkasuhde ei ole enää voimassa luovutushetkellä, virkasuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet eivät siirtyisi luovutuksensaajalle. Myös heitä koskisi kuitenkin 62 §:n takaisinottovelvollisuus. Luovutushetkellä tarkoitettaisiin ajankohtaa, jolloin luovutuksensaaja ryhtyy tosiasiallisesti käyttämään määräysvaltaa ja harjoittamaan liiketoimintaa.

Vastuu työntekijöiden palkkasaatavien tai muiden työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisesta siirtyisi luovuttajalta luovutuksensaajalle luovutushetkellä. Luovuttajan ja luovutuksensaajan välinen vastuunjako riippuisi saatavien erääntymishetkestä. Luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaisivat yhteisvastuullisesti ennen luovutushetkeä erääntyneistä virkasuhteeseen liittyvistä saatavista. Luovuttaja olisi kuitenkin vastuussa luovutuksensaajalle ennen luovutusta erääntyneestä viranhaltijan saatavasta, jolleivät he ole keskenään sopineet muuta. Luovuttaja ja luovutuksensaaja voisivat siten sopia siitä, kumpi kantaa lopullisen vastuun saatavista heidän välisessä suhteessaan. Luovutuksensaaja vas-

taisi yksinään luovutuksen jälkeen erääntyneistä saatavista. Luovutus ei aiheuttaisi muutosta saatavien erääntymishetkeen.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin, että luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan luovutushetkellä voimassa olleen virkaehtosopimuksen määräyksiä kuten työehtosopimuslaissa (436/1946) säädetään. Luovutustilannetta koskeva sääntely on työehtosopimuslain 5 §:ssä.

Virkavapaa

40 §. *Virkavapaa.* Pykälän 1 momentiksi ehdotetaan otettavaksi virkavapaan myöntämistä koskeva yleinen säännös. Sen mukaan viranhaltijalle voitaisiin myöntää määräajaksi vapautus virkatehtävien hoitamisesta joko kokonaan tai osittain, jollei toisin säädetä. Säännöksellä ei olisi niinkään aineellista sisältöä, koska virkavapaan myöntämisen edellytykset ja menettelytavat määräytyisivät muiden säännösten ja määräysten mukaisesti. Säännöksessä olisi lähinnä kysymys virkavapaan määritelmästä.

Pykälän 2 momentin mukaan viranhaltijalla on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain 32 b §:ssä säädetään. Kuntalain sanotun säännöksen mukaan kunnan luottamushenkilöllä olisi oikeus saada vapaata työstään kunnan toimielimen kokoukseen osallistumista varten, jos vapaasta sovitaan työnantajan kanssa. Luottamushenkilöllä olisi velvollisuus ilmoittaa työnantajalle kokousajankohdat sekä kunnan määräämät luottamustehtävät viipymättä sen jälkeen, kun hän on saanut ne tietoonsa. Työnantaja ei voi ilman työhön liittyvää painavaa syytä kieltäytyä sopimasta työntekijän osallistumisesta kunnan toimielimen kokoukseen. Toimielimillä tarkoitettaisiin niitä kunnan toimieliimiä, joista säädetään kuntalain 17 §:ssä ja joista ei voi kieltäytyä. Muihin kunnan luottamustehtäviin osallistumisen vuoksi tarvittavasta vapaasta kunnan luottamushenkilön olisi sovittava työnantajansa kanssa. Työnantaja voisi kieltäytyä myöntämästä vapaata eikä työnantajalla tarvitsisi olla kieltäytymiseensä työstä johtuvaa painavaa syytä. Ehdotettu säännös vastaisi työehtosopimuslain 2 luvun 18 §:ää, valtion virkamieslain 66 a §:ää ja

kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 16 a §:ää.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin, että viranhaltijan osa-aikaiseen sairauspoissaoloon sovelletaan, mitä työehtosopimuslaissa säädetään. Työehtosopimuslain 2 luvun 11 a §:n 1 ja 2 momentin mukaan määräajaisesta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä. Työnantaja ja työntekijä voisivat sopia siitä, että sairaana oleva työntekijä olisi poissa työstä osa-aikaisesti. Työntekijällä ei olisi subjektiivista oikeutta osa-aikaiseen sairauslomaan. Säännösehdotus vastaisi asiallisesti kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 26 §:n 2 momenttia.

41 §. *Virkavapaan hakeminen ja myöntäminen.* Virkavapaan hakemista ja myöntämistä koskevat yleiset määräykset sisältyvät voimassa olevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 4 §:ään. Lisäksi voimassa olevassa kirkkolain 6 luvun 6 §:ssä säädetään kirkkohallituksen oikeudesta antaa tarkempia määräyksiä papin, lehtorin ja kanttorin virkavapauden, vuosiloman ja vapaa-ajan järjestämisestä. Oikeus virkavapaisiin määräytyy lähinnä muun lainsäädännön sekä virkaehtosopimuksen mukaisesti.

Pykälässä säädettäisiin virkavapaan hakemis- ja myöntämismenettelystä yleisesti. Säännösehdotukset vastaavat osittain nykyisiä säännöksiä. Pykälä täydentäisi niitä määräyksiä ja säännöksiä, joita virkavapaan hakemisesta ja myöntämisestä muualla säädetään tai virkaehtosopimuksissa määrätään. Pykälässä otettaisiin huomioon myös papis- ton henkilöstöhallinnollinen erityisasema. Sen sijaan kanttorin ja lehtorin virkavapauden hakeminen ja myöntäminen esitetään tehtäväksi samassa järjestyksessä kuin seurakunnan muiden viranhaltijoiden. Valtionhallinnossa säännökset virkavapauden hakemisesta ja myöntämisestä sisältyvät valtion virkamieslain 23 §:ään ja kunnallishallinnossa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 27 §:ään.

Pykälän 1 momentin mukaan virkavapaata olisi haettava kirjallisesti, jollei muualla toisin säädetä tai virkaehtosopimuksella ole toisin sovittu. Säännös vastaisi nykyistä käytäntöä. Kun virkavapaa merkitsee vapautusta virkatehtävien ja näin ollen virkavelvollis-

suuksien suorittamisesta, on tarpeellista, että virkavapaan hakeminen, yhtä lailla kuin sen myöntäminenkin, tapahtuu kirjallisesti. Hakemuksen sisältö, kuten esimerkiksi virkavapaan käyttötarkoitus, ja mahdolliset tarvittavat todistukset tai muut selvitykset määräytyvät kussakin tapauksessa erikseen, haettavaa virkavapaata koskevien aineellisten säännösten ja määräysten mukaan.

Pykälän 2 momentti koski virkavapaan myöntämistä ja vastaisi nykyistä käytäntöä. Työnantajan harkintavaltaa ehdotetaan rajoitettavaksi siten, että virkavapaan myöntäminen muuksi kuin haetuksi ajaksi edellyttää viranhaltijan kirjallista suostumusta. Mikäli virkavapaata ei voida myöntää hakemuksen mukaisesti, hakemus olisi lähtökohtaisesti hylättävä. Viranhaltijan kirjallisella suostumuksella virkavapaa voitaisiin kuitenkin myöntää muullakin tavalla. Haetulla ajalla tarkoitettaisiin virkavapaan pituutta ja ajankohtaa, jolle virkavapaata on haettu, sekä sitä, haetaanko vapautusta virkatehtävistä kokonaan vai osittain. Jos viranhaltija ei anna suostumustaan virkavapaushakemuksen muuttamiseen, työnantaja voisi hylätä hakemuksen kokonaan.

Joissakin erityistilanteissa ei viranhaltijan oikeudesta saada virkavapautta ole erityissäännöstä, vaikka asian luonteesta seuraa, että viranhaltija ei voi hoitaa virkatehtäviään. Mainitunlaisissa tilanteissa virkavapaa tulee kuitenkin myöntää. Tällainen erityistilanne on esimerkiksi todistajana kuuleminen. Viranhaltija ei voi kieltäytyä saapumasta oikeuteen todistajana muutoin kuin erikseen säädettyin perustein.

Valtion virkamieslain 23 §:n 2 momentissa on nimenomainen säännös, jonka mukaan valtion virkamies on virkavapaana sen ajan, jonka hän on kansanedustajana. Perustuslain 30 §:ssä on säädetty kansanedustajan ns. koskemattomuussuojasta, jonka mukaan kansanedustajaa ei saa estää hoitamasta edustajantointaan. Säännöksen on katsottu sisältävän myös sen, ettei edustajana toimiminen vaikuta virkamiehen virassapysymisoikeuteen eikä sitä saa käyttää virka- tai työsuhteen irtisanomis- tai purkuperusteena. Siten kyseinen perustuslain säännös jo sinällään sisältää velvoitteen virkavapauden myöntämi-

selle, eikä kirkkolaissa ole tarvetta valtion virkamieslain mukaiseen säännökseen.

Pykälän 3 momentti koski tilannetta, jossa viranhaltija on ollut poissa virantoimituksesta, vaikka hänelle ei ole myönnetty virkavapaata. Säännös vastaisi mallivirkasääntöä. Jos viranhaltija on ollut poissa virantoimituksesta eikä hänelle ole myönnetty virkavapaata, poissaolo merkittäisiin säännöksen mukaan jälkikäteen virkavapaaksi, mikäli virkavapaasta päättävä viranomainen toteaa poissaolon johtuneen ylivoimaisesta esteestä tai muusta pätevistä syistä. Säännös on perusteltu viranhaltijan oikeusturvan kannalta silloin, kun poissaoloon on ollut säännöksessä mainittu peruste, jotta poissaolo ei muodostuisi luvattomaksi poissaoloksi ja siten virkavelvollisuuksien rikkomiseksi.

Pykälän 4 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös siitä, että kirkkojärjestyksessä säädettäisiin virkavapauden myöntävästä viranomaisesta. Lisäksi momenttiin ehdotetaan säännöstä siitä, että kirkkohallitus voisi antaa tarkempia määräyksiä seurakunnan pappien virkavapaan, vuosiloman ja vapaa-ajan järjestämisestä. Siten pappienkin virkavapauden myöntämisestä säädettäisiin kirkkojärjestyksessä, mutta virkavapaan tarkemmasta järjestämisestä voitaisiin antaa määräyksiä kirkkohallituksen päätöksellä. Tämä vastaisi nykykäytäntöä ja ottaisi huomioon papiston erityisaseman seurakunnan hallinnossa. Kun papit eivät ole suoraan seurakuntatyönantajan työjohto-oikeuden alaisia, seurakunnan jumalanpalvelusten ja pyhien toimitusten häiriöttömäksi suorittamiseksi kirkkohallitus voi antaa tarkempia määräyksiä siitä, miten pappien virkavapaat, vuosilomat ja vapaa-aika tulee järjestää.

42 §. *Virkavapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen.* Virkavapaan keskeyttämisestä ja peruuttamisesta on nykyisin säännös mallivirkasäännön 35 §:ssä siltä osin, kuin kysymys on virkavapaan käyttämisestä muuhun kuin siihen tarkoitukseen, johon se on myönnetty. Virkavapaan keskeyttämisestä on lisäksi säännöksiä erityislainsäädännössä ja määräyksiä virkaehtosopimuksissa.

Pykälän 1 momentti koski virkavapaan keskeyttämistä ja peruuttamista viranhaltijan pyynnöstä. Ehdotettava 1 momentti tulisi käytännössä sovellettavaksi tilanteessa, jossa

keskeyttämisestä tai peruuttamisesta ja sen perusteista ei ole erityissäännöksiä tai määräyksiä. Kun 41 §:ää koskevan ehdotuksen mukaan virkavapaan myöntäminen on työnantajan harkinnassa, on selvyyden vuoksi perusteltua säätää, että vastaava harkintavalta koskee myös jo myönnetyn virkavapaan keskeyttämistä tai peruuttamista. Säännöksen 1 momentin perusteella työnantaja ei voisi yksipuolisesti päättää virkavapaan keskeyttämisestä tai peruuttamisesta.

Pykälän 2 momentti koskisi virkavapaan keskeyttämistä, kun viranhaltija määrätään suostumuksensa perusteella suorittamaan joiakin virkatehtäviä. Säännös vastaisi mallivirkasäännön 35 §:n määräystä. Jos viranhaltijalle on valittu sijainen, vakinaisen viranhaltijan virkavapaan tällainen keskeyttäminen ei vaikuttaisi sijaisen asemaan.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi mallivirkasäännön 35 §:ää vastaavasti työnantajan oikeudesta keskeyttää tai peruuttaa virkavapaa, jos virkavapaata käytetään muuhun tarkoitukseen kuin mihin se on myönnetty. Virkavapaan hakemiseen ja myöntämiseen liittyy virkavapaan käyttötarkoitus, joka määrää viranhaltijan oikeuden saada ja toisaalta työnantajan velvollisuuden myöntää virkavapaa. Virkavapaan käyttäminen muuhun tarkoitukseen kuin mihin se on haettu ja myönnetty voi merkitä myöntämispäätöksen perusteiden mitätöitymistä ja poikkeamista päätöksenteossa käytetyistä perusteista. Työnantajalla on tällöin oltava oikeus peruuttaa myönnetty virkavapaus. Siltä osin kuin muussa laissa on virkavapaan keskeyttämisestä tai peruuttamisesta säännöksiä, jotka poikkeavat tästä laista, noudatetaan kyseisiä säännöksiä.

43 §. Perhevapaat. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin viittaamalla työsopimuslain vastaaviin säännöksiin. Työntekijöiden perhevapaista säädetään työsopimuslain 4 luvussa. Koska viranhaltijoiden ja työntekijöiden aseman ei voida katsoa perhevapaiden osalta poikkeavan toisistaan, on perusteltua seurata työsopimuslain sääntelyä.

Lomauttaminen

44 §. Lomauttaminen. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lomautuksen käsitteestä. Lomauttamisella tarkoitettaisiin työnantajan yksipuoliseen päätökseen perustuvaa virantoimituksen ja palkanmaksun keskeyttämistä virkasuhteen pysyessä muutoin voimassa.

Voimassa olevan 6 a §:n mukaan viranhaltija voidaan lomauttaa enintään kolmeksi viikoksi kalenterivuodessa. Ehdotuksen mukaan työnantaja voisi lomauttaa viranhaltijan joko toistaiseksi tai määräajaksi riippuen siitä, mikä on lomauttamisen tarve kussakin tapauksessa. Säännös vastaisi valtion virkamieslain, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain ja työsopimuslain säännöstä. Momentissa säädettäisiin edelleen siitä, että lomautus voitaisiin toteuttaa keskeyttämällä virantoimitus joko kokonaan tai osittain. Osittainen lomautus merkitsisi viranhaltijan viikoittaisen tai vuorokautisen säännöllisen työajan lyhentämistä taikka vastaavasti niiden viranhaltijoiden työntekovelvoitteen pienentämistä, joiden työhön ei sovelleta työaikaa. Voimassa olevassa 6 a §:ssä ei ole nimenomaisesti mainittu osittaista lomautusta. Asiasta on selvyyden vuoksi syytä nimenomaisesti säätää. Lomauttaminen olisi mahdollista vain, jos työnantajalla on taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste, josta säädettäisiin 52 §:ssä. Lomautuksen ajaksi viranhaltija voisi ottaa muuta työtä. Säännös vastaisi näiltä osin työsopimuslain sekä valtion virkamieslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaisia lomautusperusteita.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin myös niistä viranhaltijoista, joita ei voitaisi lomauttaa. Tällaisia olisivat kirkkoherra, piispa ja kirkkoneuvos. Mainitut virat ovat johtavia virkoja kirkossa, eikä niitä voida lakkauttaa kuin laajoissa kirkollishallinnon uudelleenjärjestelyä tai seurakuntajaotuksen muutosta koskeissa tilanteissa. Seurakunta, tuomiokapituli ja kirkkohallitus ovat viranomaisia, joilla on useita lakisääteisiä viranomaistehtäviä. Tämän vuoksi niiden johtavien viranhaltijoiden tulee huolehtia organisaation toiminnasta poikkeuksellisissakin oloissa.

Tämän luvun 59 §:ään ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan pappien ja lehtorien palvelussuhteen päättäminen olisi aina tuomioka-

pitulin tehtävä. Lomautuksen osalta ehdotetaan, että tuomiokapitulin tulisi saada antaa lausunto seurakunnan papin ja lehtorin lomautuksesta. Koska kyseessä olisi määräaikainen taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuva päätös eikä palvelussuhteen kokonaan päättäminen, lomautuksesta päättäisi tuomiokapitulin sijasta seurakunta.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja voisi lomauttaa viranhaltijan myös silloin, kun tehtävät ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muita tehtäviä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta. Tehtävien katsottaisiin lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos vähentymisen voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää. Mikäli työnantaja jo aikoessaan lomauttaa viranhaltijan tietää tai voi jo melkoisella varmuudella ennakoita, että työn vähentyminen tulisi kestäväksi jossain määrin 90 päivää pidemmän ajan, viranhaltija voitaisiin lomauttaa täksi tiedossa olevaksi ajaksi. Vastaavasti jos lomautuksen kestäessä ilmenee, että lomautusta olisi jatkettava hieman yli 90 päivän, lomautusta voitaisiin jatkaa lyhyehköksi määräajaksi 2 momentissa tarkoitettujen perusteiden edelleen täytyessä. Säännöksessä ehdotetaan myös säädettäväksi, että virkaehtosopimuksella ei voida sopia tilapäisen lomautuksen enimmäiskestoajan pidentämisestä. Rajoitus vastaa tältä osin työsopimuslain 13 luvun 7 §:n säännöstä.

Tehtävien vähentymisellä tarkoitettaisiin sekä 1 momentissa että 2 momentissa sitä, että tarjolla olevat tehtävät vähentyvät tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet. Lomauttamisen edellytyksenä olisi sekä 1 momentin että 2 momentin mukaan se, että viranhaltijalle ei voida lomautuksen sijasta järjestää muuta työtä tai järjestää hänelle koulutusta. Lomauttaessaan viranhaltijan 1 momentin perusteella työnantajalla on velvollisuus tarjota muuta työtä tai koulutusta 52 §:n mukaan. Lomautettaessa viranhaltija määräajaksi 2 momentin perusteella muun työn tarjoamisvelvollisuuden ja koulutuksen järjestämisvelvollisuuden sisältö ei olisi niin laaja kuin 52 §:n mukainen velvollisuus.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin edellytyksistä, joiden täytyessä työnantaja ja viranhaltija voivat sopia lomauttamisesta ja sen

toteuttamisesta, esimerkiksi säädettyä lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta. Lomauttamisesta voitaisiin sopia vain tilannekohtaisesti. Sopimisen tulee perustua työnantajan aloitteeseen ja työnantajan toiminnasta tai taloudellisesta tilasta johtuvaan perusteeseen.

Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa virantoimituksen alkamisesta toistaiseksi lomautetulle viranhaltijalle sekä siitä, missä ajassa ilmoitus tulee antaa. Lomauttaminen ei estäisi viranhaltijaa ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Säännös vastaa valtion virkamieslain 39 §:n 3 momenttia ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 30 §:n 4 momenttia.

Pykälän 5 momentissa ehdotetaan säädettäväksi lomautusta koskevan päätöksen vaikutuksesta tapauksissa, joissa päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta. Ehdotus koskisi tilanteita, joissa lomautuspäätös on kumottu muulla perusteella kuin pykälän 1 tai 2 momentissa säädetyn lomautusperusteen vastaisena. Tällaisia perusteita voivat olla esimerkiksi päätöksenteossa tapahtunut kuulemisvirhe, esteellisyys tai muu muotovirhe. Jos toimivaltainen viranomaisnäissä tapauksissa uudella ja lainvoimaiseksi tulleella päätöksellä on päätänyt lomautuksesta, katsotaan lomautus tehdyksi ensin tehdyn päätöksen mukaisesti. Jos lomautusilmoitusaikaa ei ole alun perin noudatettu, viranhaltija saisi kuitenkin säädetyin tai virkaehtosopimuksessa sovitun lomautusilmoitusajan hyväkseen. Jos lomautus on muusta syystä peruuntunut, ei uusi päätös luonnollisestikaan vaikuta enää lomautukseen.

45 §. Lomautusmenettely. Lomauttamismenettelystä on voimassa oleva säännös 6 b §:ssä. Sen lisäksi kirkkohallitus on antanut lomauttamisesta tarkempia määräyksiä 6 a §:n nojalla.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi lomautuksen ennakkoselvityksestä. Ehdotus vastaisi työsopimuslain 5 luvun 3 §:n 1 momentin muotoilua ja myös pääosin nykyistä 6 b §:ää. Ennakkoselvityksen antamisvelvollisuuden tarkoituksena olisi varmistaa, että viranhaltija saa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tiedon tulevasta lomautuksesta. Ennakkoselvitys olisi annettava vii-

pymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Se voitaisiin antaa suullisesti tai kirjallisesti. Siinä olisi oltava tieto lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Ennakkoselvityksestä tulisi siten käydä ilmi työnantajan arvio muun muassa siitä, keskeyttäisiinkö työnteko kokonaan vai lyhennettäisiinkö työaika sekä olisiko lomautus yhdenjaksoinen vai koostuisiko se useista erillisistä ajanjaksoista. Ennakkoselvitys olisi annettava yleensä viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautus kohdistuisi useampaan kuin yhteen viranhaltijaan, selvityksen antaminen jokaiselle viranhaltijalle erikseen ei olisi aina tarkoituksenmukaista. Tämän vuoksi selvitys voitaisiin näissä tilanteissa antaa viranhaltijan sijasta luottamusmiehelle tai viranhaltijoille yhteisesti. Pykälän 1 momentissa tarkoitetun menettelyn laiminlyöminen ei merkitsisi sitä, että lomautus olisi tällä perusteella lain vastainen.

Ennakkoselvityksen antamista vastaavasta lomautuksen ennakoilmoituksesta ja siihen liittyvästä selvittelymenettelystä ei ole sovittu voimassa olevassa virkaehtosopimuksessa. Tällaisen sopimuksen tekeminen on periaatteessa osapuolten sopimuksentekovallan piirissä. Kuitenkaan ei ole tarkoituksenmukaista, että työnantajan olisi noudatettava samantaisia velvoitteita kahden eri säännöksen tai määräyksen perusteella. Siksi 1 momentissa säädettäisiin, että ennakkoselvitystä ei tarvitsisi esittää, jos työnantajan on virkaehtosopimuksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta viranhaltijoiden tai heidän edustajansa kanssa.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi lomautusta koskevan päätöksen tiedoksi antamisesta viranhaltijalle. Työnantajan olisi annettava päätös tiedoksi viranhaltijalle viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Päätös olisi toimitettava viranhaltijalle ensisijaisesti henkilökohtaisesti ja se olisi annettava kirjallisesti. Erityisesti silloin, kun kysymys on koko henkilöstöä tai suurempaa ryhmää koskevasta lomautuksesta, lomauttamisesta tehdään yleensä ensin periaatepäätös. Tällöin päätöksessä ei useinkaan vielä ole päätetty tarkemmin yksittäisen viranhaltijan lomautuksen toteuttamisesta.

Yksittäisen viranhaltijan lomauttamisesta on tehtävä yksilöity päätös, jossa tulee olla mainittuna lomautuksen peruste, alkamisaika ja lomautuksen kesto tai sen arvioitu kesto. Määräaikaisen lomautuksen kesto olisi ilmoitettava täsmällisesti. Toistaiseksi voimassa olevasta lomautuksesta olisi sen sijaan ilmoitettava sen arvioitu kesto. Arvio ei sitoisi työnantajaa eikä arvion osoittautuminen virheelliseksi edellyttäisi uuden lomautusilmoituksen antamista. Ilmoituksen tarkoituksena olisi antaa viranhaltijalle mahdollisuus varautua työnteon ja palkanmaksun keskeytymiseen.

Lomautusta koskevan päätöksen tiedoksi antaminen koskee päätöstä, jossa viranhaltijan osalta on päätetty alkamisajasta ja muista edellä mainituista seikoista. Lomautusta koskeva päätös voidaan 25 luvun 1 §:n perusteella panna täytäntöön ennen kuin se on saanut lainvoiman. Säännöksen mukaan täytäntöönpanoon ei kuitenkaan saa ryhtyä, jos oikaisuvaatimus tai valitus käy täytäntöönpanon johdosta hyödyttömäksi taikka jos oikaisuvaatimuksen käsittelevä toimielin tai valitusviranomainen kieltää täytäntöönpanon.

Lomautuspäätöksen toimitaminen henkilökohtaisesti ei ole aina mahdollista. Jos sitä ei voitaisi antaa henkilökohtaisesti, sen saisi toimittaa kirjeitse. Mikäli päätös toimitetaan kirjeitse, ehdotetaan 58 §:n säännöstä vastaavasti, että kirjeen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen lähettämisestä. Päätös olisi molemmissa tapauksissa toimitettava viranhaltijalle niin hyvissä ajoin, että se tulee tai kirjeitse toimitettaessa on katsottava tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Kirkollishallinnon päätöksenteon luonne huomioon ottaen työehtosopimuslain mukaista suullisen tai sähköisen tiedoksiannon mahdollisuutta ei ehdoteta säädettäväksi. Lomautuspäätöstä annettaessa on lisäksi noudatettava, mitä 25 luvun 5 §:n 1 momentissa säädetään. Sen perusteella voidaan menetellä niin kuin sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa annetussa laissa säädetään.

Lomautuspäätös olisi annettava tiedoksi myös lomautettavien viranhaltijoiden luottamusmiehelle. Tämän lisäksi työnantajan olisi annettava lomautuspäätös tiedoksi myös työ-

voimaviranomaiselle, jos lomautus kohdistuisi vähintään 10 viranhaltijaan, jotta työvoimaviranomaisilla olisi mahdollisuus varautua jo ennalta laajoihin lomautuksiin ja suunnitella, mihin koulutus- tai muihin toimenpiteisiin lomautusten johdosta olisi tarpeellista ryhtyä.

Lomautusmenettelystä voitaisiin evankelisluterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain ja 4 §:ää koskevan ehdotuksen nojalla sopia edelleen virkaehtosopimuksiin.

46 §. *Virkasuhteen irtisanominen lomautuksen yhteydessä.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi virkasuhteen irtisanomisesta lomautuksen aikana sekä oikeudesta saada korvausta menetetyistä irtisanomisajan palkasta. Säännös olisi uusi ja vastaisi kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 32 §:n ja työsopimuslain 5 luvun 7 §:n sääntelyä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin viranhaltijan irtisanomisoikeudesta. Lomautetulla viranhaltijalla olisi oikeus lomautuksen kestäessä irtisanoa virkasuhteensa päättymään heti. Lomautetun viranhaltijan oikeus irtisanoa virkasuhteensa olisi riippumaton siitä, onko virkasuhde toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen. Pykälän 1 momentin mukaan viranhaltijalla ei kuitenkaan olisi mainittua irtisanomisoikeutta lomautuksen päättymistä edeltävän viikon aikana, jos hän olisi saanut joko lomautuksen alkaessa tai sen aikana tiedon lomautuksen täsmällisestä päättymisajankohdasta.

Ehdotuksen mukaan lomautusilmoitusaika olisi 14 päivää, joka on usein lyhyempi kuin virkasuhteen irtisanomisaika. Lomautuksen ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Jotta viranhaltija ei jäisi ilman irtisanomisajan palkkaa työnantajan irtisanoessa virkasuhteen lomautuksen kestäessä, ehdotetaan pykälän 2 momentissa säädettäväksi, että työnantajalla olisi velvollisuus maksaa viranhaltijalle korvauksena irtisanomisajan palkka irtisanoessaan viranhaltijan lomautuksen kestäessä.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi lomautettuna olevan viranhaltijan oikeudesta saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämistä hänen itse irtisanoutuessaan. Jos lomauttaminen on tullut voimaan viranhaltijan saamatta hyväkseen virkasuhteen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa

ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, lomautetulla viranhaltijalla olisi ehdotetun säännöksen mukaan virkasuhteen irtisanoessaan oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa kuten 2 momentissa säädetään.

47 §. *Menettyjen ansioiden korvaaminen lomautusajalta.* Pykälä olisi uusi ja vastaisi 61 §:n säännöstä menettyjen ansioiden korvaamisesta virkasuhteen irtisanomis- ja purkamistilanteissa.

Lomautus merkitsee 44 §:ää koskevan ehdotuksen mukaan sitä, että viranhaltijan virantoimitus ja palkanmaksu keskeytyvät. Lomautusta koskevan päätöksen kumoaminen valituksen johdosta merkitsee taas sitä, että viranhaltijalla on oikeus saada lomautuksen ajalta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio takautuvasti, paitsi jos kysymys olisi 44 §:n 5 momentissa säädetystä tilanteesta. Viranhaltijan menettyjä ansioita maksettaessa ansioista vähennetään samalta ajalta muualla ansaittu palkka ja erinäiset korvaukset siten kuin 61 §:ssä säädettäisiin.

Virkasuhteen päättyminen

48 §. *Virkasuhteen päättyminen ilman irtisanomista.* Säännös virkasuhteen päättymisestä ilman irtisanomista on voimassa olevassa kirkkolain 6 luvun 8 b §:ssä. Virkasuhteen lakkaamisesta ilman irtisanomista säädetään valtionhallinnossa valtion virkamieslain 25 §:n 6 momentissa ja kunnallishallinnossa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 34 §:ssä. Työsuhteen lakkaamisesta ilman irtisanomista säädetään työsopimuslain 6 luvun 1 ja 1 a §:ssä.

Pykälässä säädettäisiin niistä tilanteista, joissa virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa. Kysymyksessä ovat tavanomaiseen irtisanomiseen nähden poikkeukselliset tilanteet, joissa virkasuhteen päättymisen on riippuvainen seikasta, jossa ei ole kysymys tavanomaisesta irtisanomisperusteesta vaan muusta virkasuhteen kesto- tai sen päättymistä osoittavasta seikasta.

Virkasuhteen määräaikaisuuden perusteet määräytyisivät 9 §:n mukaan. Pykälän 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan virkasuhde päättyisi ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa

kaa määräajan tai määrätehtävän päättyessä. Säännös vastaisi tältä osin valtion virkamieslain, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain ja työsopimuslain sääntelyä, joiden mukaan määräaikaisen palvelussuhteen päättymisen ei edellytä irtisanomista tai irtisanomisajan noudattamista. Toisaalta 50 ja 52 §:n mukaisia irtisanomisperusteita ei ole rajattu vain toistaiseksi voimassa oleviin virkasuhteisiin, joten myös määräaikainen virkasuhde on mahdollista irtisanoa. Vastaava periaate on voimassa myös valtion virkamieslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa. Niiden mukaan määräaikainen virkasuhde päättyy ilman irtisanomista, kun määräaika on kulunut loppuun, jollei virkasuhde irtisanomisen johdosta ole päättynyt sitä ennen. Työsopimuslain 6 luvun 1 §:n mukaan määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Viisi vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua irtisanottavissa mainitun pykälän 3 momentissa säädetyin perustein.

Momentin 3 kohta liittyisi virkavapauden johdosta palkatun sijaisen asemaan. Virkavapaalla olevalla viranhaltijalla voi olla ehdoton oikeus lain tai virkaehtosopimuksen määräysten perusteella tiettyjen virkavapaiden, esimerkiksi opintovapaan, vanhempainloman tai hoitovapaan, osalta erikseen määrätyn edellytyksin keskeyttää myönnetty virkavapaus ja palata virantoimitukseen, jolloin viransijaisen virkasuhde päättyisi viranhaltijan palatessa virantoimitukseen. Mikäli viranhaltijalla on ehdoton oikeus palata hoitamaan virkaansa, ei ole kohtuullista, että työnantaja olisi velvollinen pitämään voimassa sijaiseksi palkatun henkilön virkasuhteen. Hyvän hallinnon mukaista on, että viransijaiselle kuitenkin ilmoitetaan mahdollisimman nopeasti virkasuhteen päättymisestä. Niissä tapauksissa, joissa tällaista ehdotonta oikeutta ei ole, työnantajalla on oikeus hyväksyessään viranhaltijan virkavapauden keskeyttämisen irtisanoa viransijaisen virkasuhde noudattaen 52 §:n mukaisia irtisanomisperusteita ja 55 §:n mukaista irtisanomisaikaa. Säännös vastaisi sisällöltään kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 34 §:ää.

Momentin 4 kohta liittyisi toistaiseksi myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen myön-

tämiseen. Virkasuhde päättyisi virkasuhteen perusteella myönnetyn toistaiseksi voimassa olevan täyden työkyvyttömyyseläkkeen perusteella sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltijaan noudatettavan virkaehtosopimuksen mukainen oikeus palkan saamiseen virkavapausajalta on päättynyt, tai jos työnantaja on saanut mainitusta eläkepäätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä. Viranhaltijan virkasuhde ei päättyisi ehdotetun säännöksen perusteella pelkästään kansaneläkelain perusteella myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen perusteella. Virkasuhde ei myöskään päättyisi osatyökyvyttömyyseläkkeen eikä yksilöllisen varhaiseläkkeen myöntämisen perusteella ilman normaalia irtisanomista.

Momentin 5 kohta liittyisi 16 ja 33 §:n ehdotukseen viranhaltijan ehdollisesta valinnasta. Jos viranhaltija ei toimita 16 §:n mukaista terveydentilaa koskevaa selvitystä, ehdollista valintaa ei vahvisteta. Tällöin virkasuhdetta ei tarvitsisi irtisanoa vaan virkasuhde lakkaisi vahvistamattajättämisspäätöksen tiedoksisaantipäivää seuraavasta päivästä lukien. Vastavasti meneteltäisiin, jos lasten kanssa työskentelevä viranhaltija ei toimita nähtäväksi rikosrekisterilain (770/1993) 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua rikosrekisteriotetta.

Momentin 6 kohdan mukaan virkasuhde päättyisi ilman irtisanomista sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija täyttää 68 vuotta. Virkasuhde ei kuitenkaan pääty eroamisiän saavuttamiseen, jos työnantaja ja viranhaltija sopivat virkasuhteen määräaikaisesta jatkamisesta. Virkasuhde muuttuu tällöin määräaikaiseksi virkasuhteeksi. Määräajan päättyessä virkasuhde päättyisi ilman irtisanomista säännöksen 1 kohdan perusteella. Säännös vastaisi sisällöltään työsopimuslain 6 luvun 1 a §:ää.

Ensimmäisessä momentissa luetelluissa tilanteissa viranomaisella on hallintolain 31 §:n mukainen selvittämisvelvollisuus siitä, että virkasuhteen päättymiselle ilman irtisanomista on olemassa säädetty peruste. Tällöin myös asianosaisen kuuleminen hallintolain 34 §:n mukaisesti saattaa olla tarpeen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kirkosta eroamisen vaikutuksesta palvelussuhteeseen. Säännös on yhteydessä ehdotettuun 1 §:ään, jonka mukaan viranhaltijan on olta-

va evankelis-luterilaisen kirkon jäsen. Koska kirkon jäsenyys on virkasuhteen edellytys, viranhaltijan eroaminen kirkosta aiheuttaisi sen, että palvelussuhde lakkaisi itsestään. Irtisanomiseen oikeutetun viranomaisen tulisi tällöin viipymättä todeta virkasuhteen lakkaaminen. Virkasuhde katsotaan lakanneeksi sinä päivänä, kun irtisanomiseen oikeutettu viranomainen on todennut virkasuhteen lakanneeksi ja irtisanomiseen oikeutettu viranomainen on antanut virkasuhteen lakkaamista koskevan päätöksen tiedoksi viranhaltijalle. Ennen kuin virkasuhde todetaan lakanneeksi, viranhaltijalle on varattava hallintolain mukaisesti tilaisuus tulla kuulluksi.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin yhdenmukaisesti muiden papin ja lehtorin palvelussuhteen päättymistä koskevien säännösten kanssa, että 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettun sopimuksen palvelussuhteen määräaikaisesta jatkamisesta eroamisiän jälkeen tekee papin ja lehtorin kanssa tuomiokapituli seurakuntaa kuultuaan.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin papin virkasuhteen päättymisestä ilman irtisanomisaikaa siinä tapauksessa, että tuomiokapituli on 5 luvun 3 §:n perusteella myöntänyt papille eron pappisvirasta tai määrännyt hänet menettämään pappisviransa. Tuomiokapituli voisi antaa papille hakemuksetta eron pappisvirasta, jos hän ei pysy kirkon tunnustuksessa tuomiokapitulilta asiasta varoitukseen saatuaan. Pappi voitaisiin tuomiokapitulin päätöksellä määrätä menettämään pappisviransa myös, jos papin työssä tekemä muu rikkomus tai velvollisuuksien vastainen käyttäytyminen muutoin osoittaa asianomaisen ilmeisen sopimattomaksi olemaan pappina. Virkasuhteen päättymisen ilman irtisanomista ei koskisi kuitenkaan niitä tilanteita, joissa tuomiokapituli pidättäisi papin pappisviran toimittamisesta määräajaksi. Tällöin pappi voitaisiin kuitenkin pidättää virantoimituksesta 59 §:n perusteella. Palkan pidättämisestä virantoimituksesta pidättämisen ajalta on sovittu virkaehtosopimuksessa.

Lehtorin osalta ehdotetaan säädettäväksi, että lehtorin viran haltijan virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, jos tuomiokapituli on 29 §:n perusteella määrännyt hänet menettämään oikeutensa toimia lehtorina.

49 §. Piispan virkasuhteen päättymisen. Pykälään ehdotetaan siirrettäväksi asiayhteytensä vuoksi nykyisen 18 luvun 5 §:n säännös piispan virkasuhteen päättymisestä ja samalla mainittu pykälä ehdotetaan kumottavaksi.

50 §. Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet. Viranhaltijasta johtuvista irtisanomisperusteista säädetään voimassa olevassa 8 a §:ssä. Uusi säännös poikkeaisi osittain tästä ja koskisi kaikkia viranhaltijoita. Irtisanomisen ulottaminen koskemaan papin, lehtorin ja kanttorin virkoja on tarkemmin selostettu yleisperusteluissa sekä 60 §:n yhteydessä. Ehdotuksessa on otettu huomioon muussa virkamiesoikeudessa sekä työsopimuslaissa tapahtunut kehitys. Työntekijään liittyvistä irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä. Valtion virkamiehiä koskevista henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista säädetään valtion virkamieslain 25 §:n 2 ja 5 momentissa ja kunnallista viranhaltijaa koskevista irtisanomisperusteista kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 35 §:ssä.

Pykälässä säädettäisiin viranhaltijan henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista sekä niiden asiallisuuden ja painavuuden arvioimisesta. Säännökset muodostaisivat kokonaisuuden, jonka perusteella irtisanomisperusteen riittävyys olisi arvioitava kussakin yksitaitapauksessa. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin sallituista irtisanomisperusteista ja perusteiden arviointiin liittyvästä kokonaisuudesta. Säännös olisi uusi. Pykälän 2 momentissa olisi osittain voimassa olevaa lainsäädäntöä vastaavasti esimerkkiuettelo kielletyistä irtisanomisperusteista. Pykälän 3 momentissa olisi uusi säännös työnantajan velvollisuudesta varoittaa viranhaltijaa ennen irtisanomista ja 4 momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lainsäädäntöä vastaavasti työnantajan velvollisuudesta selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija toisiin tehtäviin. Pykälän 5 momentissa säädettäisiin tapauksista, joissa 3 ja 4 momentin säännöksiä ei tarvitsisi soveltaa. Pykälää sovellettaisiin nykyiseen tapaan sekä toistaiseksi voimassa oleviin että määräaikaan virkasuhteisiin. Vastaava periaate on voimassa myös valtion virkamieslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja ei saisi irtisanoa virkasuhdetta ilman viranhaltijasta johtuvaa asiallista ja painavaa syytä. Viranhaltijasta johtuvana asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voitaisiin pitää virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Tavallisin irtisanomisperusteena arvioitava virkavelvollisuuksien vastainen menettely on viranhaltijan virantoimitusvelvollisuuden laiminlyönti, joka voi menettelyn vakavuudesta riippuen ilmetä muun muassa yksittäisen virkatehtäviin kuuluvan tehtävän täyttämättä jättämisenä, virkatehtävien puutteellisenä hoitona, luvattomana työstä poisolona taikka jatkuvana tai usein toistuvana myöhästelynä. Irtisanomisperuste voisi olla myös viranhaltijan ilmeinen huolimattomuus työssä, työnantajan direktio-oikeuden tai muun toimivallan rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käyttäytyminen. Myös perusteeton työstä kieltäytyminen sekä viranhaltijan epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamuspula voisivat olla irtisanomisen perusteena. Viranhaltijan irtisanominen virkasuhteeseen kuuluvien velvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella olisi sallittua ainoastaan silloin, kun menettely kohdistuu kyseisen virkasuhteen kannalta olennaisena pidettäviin velvollisuuksiin. Virkasuhteen irtisanomiseen oikeuttavana perusteena voisi olla myös viranhaltijan muussa laissa säädettyjen velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti.

Kirkon luonne uskonyhteisönä asettaa henkilöstölle erityisvaatimuksia. Varsinkin pappille hänen pappislupauksessaan ilmoittamansa sitoutuminen asettaa velvoitteita, jotka ulottuvat myös välittömän viranhoidon ulkopuolelle. Myös muulta henkilöstöltä voidaan viranhoidon ulkopuolellakin edellyttää asemasta riippuen sellaista käytöstä, että kirkon viranhaltija ei julkisesti toimi kirkon uskoa ja oppia vastaan. Kirkon opin ja uskon vastainen julkinen toiminta viranhoidon ulkopuolella voisi synnyttää irtisanomisperusteen. Jos viranhaltija on työ- tai vapaa-aikana esimerkiksi syyllistynyt sellaiseen rikokseen tai lainvastaiseen tekoon, jonka vuoksi hänen ja työnantajan välinen luottamussuhde horjuu vakavalla tavalla, työnantajalla olisi tässä

pykälässä tarkoitettu peruste irtisanoa virkasuhde. Perusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa merkitystä olisi muun muassa lainvastaisuuden laadulla, vakavuudella ja siitä tuomittavalla rangaistuksella sekä toisaalta viranhaltijan työtehtävien laadulla ja hänen asemallaan työnantajan organisaatiossa. Vastaava arviointi koskisi irtisanomista kirkon opin ja uskon tai eettisen opetuksen vastaisen toiminnan perusteella.

Ehdotetun 1 momentin mukaan virkasuhteen irtisanominen olisi sallittua myös, jos viranhaltijan henkilöön liittyvät työntekehdelytykset ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei viranhaltija tämän vuoksi enää kykene selviytymään työtehtävistään eikä hänelle 4 momentissa tarkoitettulla tavalla voitaisi tarjota muita tehtäviä. Viranhaltijan työntekehdelytykset voivat heikentyä tai hävitä hänen fyysisessä, psyykkisessä tai sosiaalisessa työ- ja toimintakyvyssään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Koska sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvaa työkyvyn heikentymistä irtisanomisperusteena arvioitaisiin 2 momentin 1 kohdan mukaan, pykälän 1 momentissa tarkoitettulla viranhaltijan henkilöön liittyvillä työntekehdelytysten olennaisella muuttumisella viitattaisiin muista syistä kuin viranhaltijan alentuneesta terveydentilasta johtuviin työnteon rajoituksiin.

Viranhaltijan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan. Irtisanomisperusteen riittävyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla. Yksilöperusteisessa irtisanomisessa arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voisivat olla esimerkiksi viranhaltijan rikkeen laatu ja vakavuus, viranhaltijan asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin kielletyistä irtisanomisperusteista. Momentin 1 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voitaisi pitää viranhaltijan sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei

työnantajalta voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista. Työkykyä arvioidaan aina työtehtävien asettamia vaatimuksia vasten. Viranhaltijan sairauden vaikutuksia on siten arvioitava siltä osin kuin ne ovat yhteydessä viranhaltijan työtehtävistä selviytymiseen. Säännöksessä tarkoitettu työkyvyn olennainen heikkeneminen edellyttäisi sitä, että viranhaltija ei sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi pysty täyttämään virkasuhteesta johtuvia keskeisiä velvoitteitaan. Vaikeakaan sairaus ei siten oikeuta päättämään virkasuhdetta niin kauan, kuin viranhaltija kykenee suoriutumaan velvollisuuksistaan. Lisäksi edellytettäisiin, että sairauden, vamman tai tapaturman aiheuttama työkyvyn alentuminen on niin pitkäaikainen, ettei virkasuhteen jatkamisen edellytyksiä ole. Oikeuskäytännössä työkyvyn alentumisen pysyvyydeltä ei ole edellytetty lopullisuutta vaan pitkäaikaisuutta (esimerkiksi kunnallishallinnon osalta katso KHO 26.11.1991 taltio 4387, KHO 1970 II 67 ja TT 1984—56). Pysyvyys-kriteeriä arvioitaessa on otettu huomioon sairauden kesto ennen irtisanomisen toimittamista ja toisaalta myös lääketieteellinen ennuste sairauden tulevasta kestosta ja viranhaltijan paranemis- ja kuntoutumismahdollisuuksista. Arvioidessaan oikeutta irtisanoa virkasuhde sairauden perusteella työnantajan olisi selvitettävä työntekijän edellytykset selvitä työstä sairaudesta huolimatta. Arvioinnissa olisi annettava merkitystä toisaalta heikentyneen työkyvyn taustalla olevan sairauden luonteelle ja ennusteelle sairauden kehityksestä. Toisaalta huomiota olisi kiinnitettävä viranhaltijan edellytyksiin selvitä omista tai työpaikalla tarjolla olevista muista työtehtävistä koulutuksensa, tietojensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella. Irtisanomisperusteen täyttymiseen vaikuttaisivat myös työpaikan yleiset olosuhteet, mahdollisuus sopeuttaa viranhaltijan työtehtävät tai työolot hänen työkykyään vastaaviksi sekä työnantajan mahdollisuudet tehtävien uudelleenjärjestelyyn ja muun työn tarjoamiseen.

Momentin 1 kohta vastaisi työsopimuslain sekä kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain vastaavaa säännöstä. Työnantajan kannalta sellaiset pitkäkestoiset ja myös pysyväisluonteiset sairaudet, joiden perusteella

myönnetään sairauslomaa mutta ei kuitenkaan työkyvyttömyyseläkettä eläkesäännösten mukaan, aiheuttavat viran hoidolle kohtuuttomia vaikeuksia. Tällaisissa tilanteissa on tavallista, että viranhaltijan työhön paluu ei ole näköpiirissä, mutta työnantaja ei voi järjestää viran hoitoa pysyvällä tavalla. Koska esitetyn säännöksen mukaan irtisanomisen olisi mahdollista vasta pitkäaikaisen sairausloman perusteella, viranhaltijan palvelusuhteeseen liittyvät etuudet ovat yleensä virkaehtosopimuksen perusteella jo päättyneet.

Momentin 2 kohdan mukaan irtisanomisen asiallisena ja painavana syynä ei pidettäisi viranhaltijan osallistumista viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Toimiessaan järjestön päätöksen mukaisesti viranhaltijan ei katsottaisi syyllistyvän sellaiseen olennaiseen rikkomukseen, jonka perusteella työnantajalta ei voisi edellyttää virkasuhteen jatkamista. Yhdistyksen päätöksin toimeenpannusta virkaehtosopimuslain vastaisesta työtaistelutoimenpiteestä vastuun kantaisi siten ainoastaan viranhaltijoiden yhdistys. Ehdotetun 2 kohdan mukaan työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen voisi olla asiallinen ja painava syy virkasuhteen irtisanomiseen ainoastaan silloin, kun työtaistelutoimenpiteeseen on ryhdytty ilman viranhaltijajärjestön päätöstä tai myötävaikutusta. Tällöin perusteen riittävyys tulisi arvioida ottaen huomioon 1 momentissa säädettyt irtisanomisen edellytykset. Arvioinnissa olisi otettava huomioon muun muassa työtaistelun kesto, mahdollinen toistuminen ja työnantajalle aiheutuneen vahingon määrä sekä työnantajan menettely työtaistelutoimenpiteen yhtenä mahdollisena syynä.

Momentin 3 kohdan mukaan virkasuhdetta ei saisi irtisanoa viranhaltijan poliittisten, uskonnollisten tai hänen muiden mielipiteidensä vuoksi eikä myöskään sillä perusteella, että viranhaltija on osallistunut yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan. Kiellolla suojattaisiin muun muassa viranhaltijan mielipiteen ja järjestäytymisen vapautta sinänsä. Mikäli näiden vapauksien käyttäminen johtaisi esimerkiksi työntekovelvollisuuden laiminlyönteihin tai työnantajan vastaiseen toimintaan, rikkomukset voisivat oikeuttaa irtisanomiseen, jos irtisanomisen edellytykset täytyvät,

vaikka rikkomukset olisivatkin seurausta kansalaisvapauksien käyttämisestä.

Myös viranhaltijan kirkonvastainen uskonnollinen vakaumus voi eräissä tilanteissa johtaa palvelussuhteen päättymiseen. Jos viranhaltija eroaa kirkosta, tämä johtaisi 48 §:n 2 momenttia koskevan ehdotuksen mukaisesti virkasuhteen päättymiseen ilman irtisanomista. Jos pappi erotetaan pappisvirasta, tämä johtaisi saman pykälän 4 momentin nojalla virkasuhteen päättymiseen ilman irtisanomisaikaa. Mikäli viranhaltija työssään tai julkisesti vapaa-aikanaan toimisi kirkon opin ja uskon vastaisesti, tämän uskonnonvapautteen liittyvän perusoikeuden käyttö voisi tulla arvioitavaksi työnantajan lojaliteettivelvollisuuden rikkomisena ja sen vuoksi irtisanomisperusteena. Harkittaessa viranhaltijan esittämien kirkon vastaisten uskonnollisten mielipiteiden merkitystä irtisanomisperusteena on kiinnitettävä huomiota muun muassa siihen, onko hän esittänyt ne työssään vai vapaa-aikanaan sekä siihen, millainen asema viranhaltijalla on kirkon opin ja tunnustuksen edustajana.

Perustuslain 12 §:ssä säädetään sanan- ja mielipiteenvapaudesta. Viranhaltijoilla on lähtökohtaisesti sama sanan- ja mielipiteenvapaus kuin muillakin kansalaisilla. Viranhaltijan sanankäytölle voidaan kuitenkin asettaa tietty asiallisuusvaatimus. Lisäksi sanan- ja mielipiteenvapauden mahdolliset rajoitukset voivat johtua joko hoidettavan viran luonteesta tai viranhaltijalta vaadittavista yleisistä käyttäytymisnormeista.

Kirkon viranhaltijoilta voidaan perustuslain 11 §:n ja 76 §:n turvaaman kirkon sisäisen autonomian perusteella vaatia sekä kirkon jäsenyyttä että pitäytymistä kirkon tunnustuksessa. Säännösehdoista on siten sovellettava suhteessa 13 §:ään, jossa säädetäisiin kirkon jäsenyys kelpoisuusehdoksi virkasuhteissa sekä tietyissä työsopimussuhteissa, ja 26 §:ään, jossa säädetäisiin lojaliteettivelvollisuudesta työnantajaa kohtaan. Kirkon opin ja tunnustuksen sisällä saattaa kuitenkin esiintyä näkemyseroja. Pykäläehdotuksen 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettu uskonnollinen mielipide ei yksinään voi olla irtisanomisperuste silloin, kun mielipide ei sinänsä vielä ole kirkon tunnustuksen vastainen. Kirkon yleisesti hyväksytyistä tunnustuksesta

poikkeavien oppien julkinen esittäminen ja suosiminen saattaa johtaa irtisanomisperusteen syntymiseen.

Momentin 4 kohdan mukaan asiallisena ja painavana syynä irtisanomiseen ei pidettäisi viranhaltijan turvautumista hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin. Säännös on uusi ja se vastaisi työsopimuslain 7 luvun 2 pykälän 2 momentin 4 kohtaa. Säännöksen taustalla on perustuslain 21 § sekä ILO:n yleissopimus n:o 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Yleissopimuksen mukaan virkasuhteen päättäminen ei saa perustua siihen, että viranhaltija on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajaansa vastaan tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn johdosta. Myöskään viranhaltijan kääntyminen toimivaltaisen hallintoviranomaisen, kuten työsuojeluviranomaisen tai tasa-arvovaltuutetun toimiston puoleen ei oikeutaisi päättämään virkasuhdetta.

Pykälän 3 momentin mukaan viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saisi irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Säännös olisi uusi ja vastaisi työsopimuslain sääntelyä. Voimassa olevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 3 §:n 3 momentin mukaan esimies on voinut antaa alaiselleen viranhaltijalle huomautuksen. Tämä vastaa ehdotetussa säännöksessä sanottua varoituksen antamista. Kurinpitomenettelyä koskevien säännösten kumoamisen jälkeen varoituksen antaminen ei olisi enää kurinpitorangaisutus vaan työsopimuslain mukainen työnjohdollinen toimenpide, jota ei katsottaisi viranomaisen päätökseksi ja josta sen vuoksi ei olisi itsenäistä oikaisuvaatimus- tai valitusoikeutta. Vasta jos viranhaltija irtisanotaan annettujen varoitusten perusteella, viranhaltija voisi saattaa annettujen varoitusten asianmukaisuuden tutkittavaksi irtisanomisesta valittamisen yhteydessä.

Pykälän 3 momentin säännöstä olisi sovellettava yhdessä 5 momentin kanssa. Tämän mukaan varoituksen antamisvelvollisuutta ei olisi, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista. Varoituksen an-

taminen merkitsee sitä, että viranhaltijan tietoon saatetaan, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Varoituksen tarkoituksena on antaa viranhaltijalle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa siten, että edellytykset virkasuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Jos viranhaltijan rikkomus on niin vakava, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus, varoituksen antaminen ei olisi irtisanomisen edellytyksenä. Varoituksen antamisesta ehdotetaan erillistä säännöstä myös 26 §:n 3 momenttiin. Siinä tarkoitettu varoitus voidaan antaa käsillä olevan pykälän tarkoittamassa mielessä mutta myös tarvittaessa vähäisemmistä velvoitteiden rikkomisista tai laiminlyönneistä. Useammat vähäisistä asioista annetut varoitukset voivat kuitenkin yhdessä muodostaa perusteen irtisanomiselle.

Jäljempänä 51 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajan olisi vedottava irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste tuli hänen tietoonsa. Jos viranhaltijalle on annettu varoitus, saman tai samantyyppisen rikkomuksen toistuessa irtisanomisperusteena voidaan vedota aiemmin annettuun varoitukseen, jollei varoituksen antamisesta ole kulunut niin pitkää aikaa, että sen olisi katsottava menettäneen merkityksensä. Aiemmin annetun varoituksen merkityksen lakkaamiselle ei voida esittää säädettäväksi täsmällistä määräaikaa, koska varoitusta koskeva säännös on tarkoitettu kokonaisuutena edellyttäväksi joustavaksi normiksi.

Työnantajan olisi 58 §:n mukaan aina ennen viranhaltijasta johtuvasta syystä tapahtuvaa irtisanomista kuultava viranhaltijaa irtisanomisen perusteena olevista seikoista. Samassa yhteydessä työnantajan olisi myös selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä viranhaltija muuhun virkasuhteeseen. Muun työn tarjoamisvelvollisuus tulisi kysymykseen lähinnä silloin, kun viranhaltija ei enää kykene selviytymään työtehtävistään työntekoa edellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Momentissa tarkoitettu työnantajan velvollisuus selvittää ja tarjota muuta

virkaa tai virkasuhdetta irtisanomisen vaihtoehdona tulisi kysymykseen myös sellaisissa tapauksissa, joissa viranhaltijan velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti on ollut niin vähäistä, että sen ei voitaisi katsoa vaikuttavan virkasuhteen jatkamisen edellytyksenä olevaan luottamukseen. Viranhaltijalla tulee olla tarjottavan muun viran tai virkasuhteen edellyttämä kelpoisuus. Pykälän 4 momenttia ei tarvitsisi 5 momentin mukaan kuitenkaan soveltaa, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista.

51 §. *Viranhaltijasta johtuvaan irtisanomisperusteeseen vetoaminen.* Pykälän mukaan irtisanominen olisi tehtävä 50 §:ssä säädettyllä perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon. Pykälä on uusi mutta vastaa nykyistä soveltamiskäytäntöä. Säännöksen sisältö vastaa työ sopimuslain 9 luvun 1 §:n, valtion virkamieslain 25 §:n 3 momentin ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 36 §:n säännöksiä.

Säännöksessä ei määriteltäisi aikaa täsmällisesti, vaan säännös ehdotetaan jätettäväksi joustavaksi, koska kohtuullinen aika voi vaihdella olosuhteista riippuen. Työnantajalla tulisi kuitenkin olla vähintään muutaman viikon harkinta-aika arvioida sitä, onko irtisanomiselle riittävät perusteet. Toisaalta viranhaltijan kannalta ei olisi kohtuullista, että työnantaja voi vedota useita kuukausia aikaisemmin työnantajan tietoon tulleisiin seikkoihin. Työnantajan harkinta-aika alkaisi kulua yleensä siitä, kun irtisanomisesta päättävä työnantajan edustaja, yksittäinen viranhaltija tai monijäseninen toimielin on riittävällä varmuudella saanut tiedon niistä tosiseikoista, joihin viranhaltijan irtisanominen perustuu, ja jos syy on jatkuva, siitä kun syy on lakannut. Viranhaltijan esimiehen tai monijäsenisen toimielimen esittelijän olisi kohtuullisessa ajassa saatettava tietoonsa tulleet irtisanomiseen mahdollisesti vaikuttavat seikat toimivaltaisen päättävän viranomaisen tietoon.

52 §. *Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.* Taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita koskevat säännökset olisivat uusia. Pykälä vastaisi kuitenkin pää-

osin nykyistä 8 a §:n säännöstä siitä, että viranhaltija voidaan irtisanoa, kun asianomainen virka lakkautetaan. Viran lakkauttaminen on edellyttänyt käytännössä esillä olevan pykälän kaltaisia taloudellisia tai tuotannollisia perusteita. Säännös vastaa työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädettyjä taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita. Valtion virkamieslaissa vastaavista irtisanomisperusteista säädetään lain 27 §:ssä ja kunnallishallinnossa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:ssä.

Kirkollinen työnantaja hoitaa itselleen ottamansa sekä sille laissa säädetty tehtävät. Seurakuntien itsehallintoon kuuluu, että työnantaja voi laajasti itse ratkaista, millä tavoin kirkkolaisissa ja kirkkojärjestyksessä säädetty tehtävät ja seurakuntien muu toiminta järjestetään. Seurakunta hoitaa sille säädetty tehtävät itse tai yhteistoiminnassa muiden seurakuntien tai kuntien kanssa taikka hankii tehtäviensä hoidon edellyttämiä palveluja palvelujen tuottajilta. Seurakunta voi myös lakisääteisiä tehtäviä lukuun ottamatta itse päättää hoitamansa toiminnan laajuudesta ja tarvittaessa supistaa tai laajentaa niitä. Tehtävien laadusta ja laajuudesta päättämiseen liittyy myös oikeus päättää toimintojen järjestämistavasta. Seurakunnan hallinnon tai tehtävien uudelleenjärjestely esimerkiksi taloudellisten tai organisatoristen syiden vuoksi voi merkitä tarvittavan henkilöstön määrän vähentämistä. Jos tehtävien uudelleenjärjestely merkitsisi viranhaltijan virantoimituspaikan muuttamista toiselle paikkakunnalle eikä viranhaltija perustellusta syystä siirry uudelle paikkakunnalle, viranhaltija voidaan irtisanoa pykälän 1 momentin perusteella. Seurakunta voi päätöksellään myös suunnata toimintaansa uudella tavalla esimerkiksi lopettamalla jonkin tehtävän, supistamalla toimintaa tai ostamalla palvelun ulkopuoliselta palvelujen tuottajalta. Tällöin seurakunnalla voi olla 1 momentissa tarkoitettu peruste irtisanoa viranhaltija. Mitä edellä on sanottu seurakunnan mahdollisuudesta irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, koskee soveltuvin osin myös seurakuntayhtymää, tuomiokapitulia ja kirkkohallitusta.

Pykälän 1 momentin lähtökohdan mukaan työnantaja ei saisi irtisanoa virkasuhdetta taloudellisista tai tuotannollisista syistä, vaikka

viranhaltijalle määrätty tyotehtävät olisivatkin vähentyneet sekä olennaisesti että pysyvästi. Työnantajalla olisi pykälässä säädetty ensisijainen velvollisuus pyrkiä sijoittamaan viranhaltija toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä taikka kouluttaa uusiin tehtäviin. Säännöksen mukainen uudelleensijoitusvelvoite koskisi vain sellaisia virkasuhteita ja tyotehtäviä, joita työnantajalla on jo olemassa. Sijoittaminen toiseen virkasuhteeseen edellyttäisi, että irtisanottava viranhaltija täyttää asianomaiset kelpoisuusvaatimukset. Viranhaltijalle tulisi tarjota ensisijaisesti sellaista virkaa tai virkasuhdetta, joka lähinnä vastaa hänen entistä virkasuhdettaan, ja tämän jälkeen muuta virkasuhdetta, johon hän on ammattitaitonsa ja kykyjensä puolesta sopiva. Viranhaltijan tulee täyttää tarjottavan virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset. Uudelleensijoittaminen työsuhteeseen edellyttäisi, että työsuhteeseen kuuluvat tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä.

Irtisanomisen vaihtoehtona annettavan koulutuksen tulisi olla työnantajan toiminnan kannalta tarpeellista. Kouluttamisen mahdollisuuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi työnantajan käytännölliset ja taloudelliset edellytykset koulutuksen antamiseen myös viranhaltijan soveltuvuus kyseeseen tulevan koulutuksen vastaanottamiseen. Työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus olisivat näin ollen osa irtisanomisperustetta. Irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta harkittaessa tai arvioitaessa jälkikäteen tulisi ottaa huomioon sekä tarjolla olevan työn vähentymisen määrä ja kestoaika että työnantajan mahdollisuus tarjota viranhaltijalle muuta työtä ja tämän työn mahdollisesti edellyttämä koulutus tai perehdyttäminen, jos viimeksi mainitut olisivat tarpeen.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan työsopimuslakia vastaavasti säädettäväksi, milloin taloudellista tai tuotannollisista irtisanomisperustetta ei ainakaan voida katsoa olevan. Jos työnantaja on joko ennen virkasuhteen irtisanomista tai pian virkasuhteen päättymisen jälkeen ottanut uuden henkilön samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu on tehnyt, vaikka työnantajan toimintaedellytykset eivät vastaavana aikana ole muuttuneet, taloudel-

lista tai tuotannollista perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan. Näin ei olisi myöskään, jos tehtävien uudelleenjärjestelystä ei ole tosiasiallisesti aiheutunut työn vähentymistä tai muuttanut tehtävien laatua. Jos esimerkiksi kone- ja laitehankinnoista tai muista työmenetelmien muutoksista ei olisi aiheutunut tehtävien vähentymistä tämän pykälän 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, mutta muun muassa työn sisältö ja vaativuus olisivatkin muuttuneet siten, että viranhaltijat eivät suoriutuisi siitä aikaisemmin valmiuksin, tulisi työnantajan yleensä kouluttaa viranhaltijat niin, että he voisivat jatkaa muuttuneissa tehtävissä. Ehdotus vastaa työsopimuslakia ja kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia.

53 §. Erityinen irtisanomissuoja. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi raskauteen ja perhepoliittisiin vapaisiin sekä viranhaltijayhdistyksen luottamusmiesten asemaan liittyvästä viranhaltijan erityisestä irtisanomissuojasta. Kuten nykyisessä 8 a §:ssä raskauden ja perhepoliittisten vapaiden osalta viitattaisiin työsopimuslain vastaaviin säännöksiin. Asianomaiset säännökset sisältyvät työsopimuslain 7 luvun 9 §:ään. Vastaava säännös on kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 38 §:ssä.

Luottamusmiesten erityistä irtisanomissuojaa koskevaa säännöstä on muutettu nykyiseen säännökseen verrattuna työsopimuslaisissa tapahtuneiden muutosten vuoksi. Säännöksessä on erotettu toisaalta 50 §:n mukainen viranhaltijasta johtuvista perusteista tapahtuva irtisanominen ja toisaalta 52 §:n mukainen taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuva irtisanominen. Ensimmäisessä tapauksessa irtisanominen edellyttäisi irtisanomisperusteen olemassaolon lisäksi luottamusmiehen edustamien viranhaltijoiden ja työntekijöiden enemmistön suostumusta. Luottamusmiehen virkasuhteen purkaminen määräytyisi 56 §:n mukaan. Irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella puolestaan edellyttäisi, että viranhaltijan työ kokonaan päättyy eikä hänelle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan, tai kouluttaa häntä muuhun työhön 52 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Nykyiseen säännökseen verrattuna ehdotetaan myös poistettavaksi mahdollisuus irtisanoa muilla erityisen painavilla perusteilla. Säännös kat-

taa riittävällä tavalla luottamusmiehen irtisanomismahdollisuudet.

54 §. Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä. Säännös olisi uusi ja liittyisi liikkeen luovutusta koskevaan 39 §:ään. Säännös vastaisi työsopimuslain 7 luvun 5 §:n säännöstä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 39 §:ää.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin luovutuksensaajan irtisanomisoikeudesta ja 2 momentissa viranhaltijan oikeudesta irtisanoa virkasuhde sen kestoajasta riippumatta erityistä irtisanomisaikaa noudattaen. Luovutuksensaaja ei saisi irtisanoa virkasuhdetta pelkästään 39 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen perusteella. Ehdotettu säännös ei estä irtisanomisia työvoimatarpeen muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä. Liikkeen luovutuksen yhteydessä sekä luovuttajalla että luovutuksensaajalla on irtisanomisoikeus ainoastaan, jos siihen on 50 §:ssä tarkoitettu viranhaltijan henkilöön liittyvä irtisanomisperuste tai 52 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste.

Pykälän 2 momentissa olevaa viranhaltijan irtisanomisaikaa koskevaa erityissäännöstä sovellettaisiin sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa virkasuhteissa. Momentin mukaan viranhaltija saisi muutoin sovellettavasta irtisanomisajasta riippumatta liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoa virkasuhteen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos viranhaltijalle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saisi käyttää irtisanomisoikeuttaan vielä luovutuspäivän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta. Säännöksen mukaan virkasuhde päättyisi aikaisintaan luovutushetkellä, jolloin virkasuhteen toinen osapuoli eli työnantaja vaihtuu.

55 §. Irtisanomisaika. Kirkkolaisissa ei ole säännöksiä irtisanomisajoista. Virkasuhteen irtisanomisajoista on nykyisin sovittu virkaehtosopimuksella. Voimassa olevassa virkaehtosopimuksessa irtisanomisajat poikkeavat työsopimuslain säännöksistä. Irtisanomisajat ovat hieman pidemmät kuin työsopimuslaisissa. Valtion virkamiesten irtisanomisajoista

säädetään valtion virkamieslain 30 §:ssä ja voimassa olevassa virkaehtosopimuksessa. Kunnallisen viranhaltijan irtisanomisajoista on säännökset kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 40 §:ssä sekä voimassa olevassa virkaehtosopimuksessa.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi irtisanomisajoista työsopimuslaissa säädetyt ajat vastaavasti. Yhdenvertaisuuden vuoksi ja käytännön syistä ei ole tarkoituksenmukaista, että virka- ja työsuhteessa olisi pelkästään palvelussuhdelajin perusteella eripituiset irtisanomisajat. Pykälään ei ehdoteta otettavaksi nykyistä mallivirkasääntöön määräystä vastaavaa erillistä säännöstä väliaikaisten viranhaltijoiden irtisanomisajoista, koska väliaikaisen viranhaltijan käsitteestä luovuttaisiin.

Kirkkoherran, piispan ja kirkkoneuvoksen irtisanomisaika olisi aina kaksi kuukautta. Eräät valtion ylimmät virkamiehet voidaan valtion virkamieslain 26 §:n mukaan irtisanoa yleisistä irtisanomisperusteista huolimatta, kun siihen on viran luonne huomioon ottaen hyväksyttävä ja perusteltu syy. Tällöin irtisanomisessa noudatetaan normaaleja irtisanomisaikoja. Kunnanjohtaja voidaan kuntalain 25 §:n mukaan irtisanoa, kun hän on menettänyt kunnanvaltuuston luottamuksen. Palvelussuhteen päättämiseksi ei tarvita irtisanomisperusteita. Esitetyssä säännöksessä kirkkoherran, piispan ja kirkkoneuvoksen irtisanomisajasta ei ole menty yhtä pitkälle palvelussuhteen suojan purkamisessa kuin valtion- ja kunnallishallinnossa ylimpien viranhaltijoiden osalta on tehty. Kirkkoherran, piispan ja kirkkoneuvoksen irtisanominen edellyttäisi aina normaalien irtisanomisperusteiden täyttymistä. Jos viranhaltija irtisanoetaan lainvastaisesti, virkasuhteen jatkuvuusperiaatteen mukaisesti virkasuhde voidaan palauttaa tehdyn valituksen perusteella. Ottaen huomioon puheena olevien virkojen keskeinen merkitys kirkollishallinnossa, on perusteltua, että irtisanomisperusteiden täytyessä irtisanominen voidaan toteuttaa suhteellisen nopeasti. Tällöin vältetään siltä, että mahdollista virantoimituksesta pidättämistä tarvitsisi jatkaa pitkään.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan nykyisen viranhaltijoiden irtisanomisaikoja koskevan virkaehtosopimuksen mukaisesti säädettä-

väksi, että irtisanomisaika olisi kaksi kuukautta sellaisen viranhaltijan irtisanoutuessa, jonka nimittäminen kuuluu kirkkovaltuustolle tai yhteiselle kirkkovaltuustolle. Säännös koskisi lähinnä seurakuntien taloushallinnon johtotehtäviä ja suurissa seurakuntatalouksissa muitakin ylimpiä viranhaltijoita, joiden osalta momentissa muutoin säädetyt lyhyet irtisanomisajat voivat monissa tapauksissa olla liian lyhyet ottaen huomioon viranhaltijoiden asema ja sen merkitys työnantajan toiminnan kannalta. Näidenkin viranhaltijoiden osalta olisi mahdollista viranhaltijan pyynnöstä tai suostumuksella noudattaa lyhyempää irtisanomisaikaa pykälän 3 momentin perusteella. Pykälän 1 momenttia vastaavasti esitetään myös, että kirkkoherran, piispan ja kirkkoneuvoksen irtisanoutumisaika olisi sama kuin työnantajan irtisanoessa palvelussuhteen.

Pykälän 2 momentin irtisanoutumisaika voisi kappalaisten osalta johtaa erilaisiin lopputuloksiin sen perusteella, onko kappalaisen valinnut virkaan seurakuntaneuvosto vai kirkkovaltuusto. Kappalaisen viran haltijoita on syytä irtisanoutumistilanteissa kohdella yhdenvertaisesti. Kirkkojärjestyksen 6 luvun 26 §:ää koskevan ehdotuksen mukaan päätöksen kappalaisen valinnasta seurakuntatavalla tekee kirkkovaltuusto. Kirkkovaltuustoon rinnastetaan säännöksessä sekä seurakuntaneuvosto että kappelineuvosto. Tämän pykälän 2 momentin 3 kohdan mukaan kirkkovaltuuston valitseman viranhaltijan irtisanoutumisaika on kaksi kuukautta. Tämän vuoksi on perusteltua, että myös kappalaisen viran viranhaltijan irtisanomisaika hänen itsensä irtisanoutuessa on aina kaksi kuukautta seurakuntarakenteesta riippumatta. Selkeyden vuoksi kappalaisen viran viranhaltijan irtisanoutumisajasta säädettäisiin 2 momentin 4 kohdassa yhdessä kirkkoherran, piispan ja kirkkoneuvoksen irtisanoutumisaikojen kanssa. Työnantajan irtisanoessa kappalaisen noudatettaisiin samoja 1 momentin irtisanomisaikoja kuin muihin viranhaltijoihin.

Muiden viranhaltijoiden irtisanoutuessa ehdotetaan nykyisiä irtisanomisaikoja, jotka olisivat 14 päivää, kun virkasuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään viisi vuotta, ja

yksi kuukausi, kun virkasuhde on jatkunut keskeytyksettä yli viisi vuotta.

Pykälän 3 momentin mukaan irtisanomis-aika alkaisi kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tiedoksi. Viranhaltijan suostumuksella voitaisiin noudattaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettua lyhyempää irtisanomisaikaa.

56 §. Virkasuhteen purkamisen. Virkasuhteen purkamista koskevaa säännöstä ei ole voimassa olevassa kirkkolaisissa. Virkasuhde voidaan päättää vain irtisanomisella tai kurinpidollisella viraltapanolla. Viraltapano on ainoa mahdollisuus päättää papin, vakinaisen lehtorin ja kanttorin virkasuhde. Näiden viranhaltijoiden virkasuhteen päättämismenetelyn muuttamista on selostettu tarkemmin lakiehdotuksen yleisperusteluissa ja 50 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa.

Työsuhteen purkamista koskevat säännökset ovat työsopimuslain 8 luvussa. Valtion virkamiesten virkasuhteen purkamista koskevat säännökset ovat valtion virkamieslain 33 ja 34 §:ssä ja kunnallisen viranhaltijan virkasuhteen purkamista koskeva säännös kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 41 ja 42 §:ssä.

Pykäläehdotus vastaa voimassa olevan työsopimuslain sääntelyä työnantajan oikeudesta purkaa virkasuhde. Virkasuhteen purkamisen edellyttäisi erittäin painavaa syytä. Kun irtisanomisperusteen tulisi 50 §:n mukaan olla asiallinen ja painava, sanavalinta osoittaisi suoraan, että purkamisperusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi. Ehdotus vastaisi vakiintunutta oikeuskäytäntöä sekä työsopimuslain, valtion virkamieslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain sääntelyä.

Tässä pykälässä säädettäisiin virkasuhteen purkamisperusteesta ainoastaan yleissäännöksellä. Virkasuhteen päättäminen ilman irtisanomisaikaa on virkasuhteen poikkeuksellinen päättämiskeino. Virkasuhteen purkamisen voi koskea sekä toistaiseksi voimassa olevaa virkasuhdetta että määräaikaista virkasuhdetta.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saisi purkaa virkasuhteen, jos viranhaltija rikkoo tai laiminlyö virkasuhteesta tai laista taikka määräyksistä johtuvia, virkasuhteseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan

niin vakavalla tavalla, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työnantajalla voisi olla oikeus purkaa virkasuhde esimerkiksi silloin, kun viranhaltija välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, esiintyy siellä päihdyneenä tai vastoin kieltoa käyttää siellä päihdyttäviä aineita. Joissain poikkeuksellisissa tapauksissa myös virkasuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voisi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Jos viranhaltija syyllistyisi vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentäisi osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaisi olennaisella tavalla virkasuhteesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voisi täytyä. Myös kirkon opin ja tunnustuksen vastaisten mieliteiden räikeä julkinen esittäminen voisi tulla arvioitavaksi virkasuhteen purkamisperusteena erityisesti niissä tehtävissä, joiden luonteeseen kuuluvat jumalanpalveluksen ja kirkon pyhien toimitusten hoito, sielunhoito sekä kirkon diakoniset ja kasvatus- ja opetus-tehtävät.

Lakiehdotukseen ei esitetä otettavaksi työsopimuslain 8 luvun 3 §:ää vastaavaa säännöstä, jonka mukaan työnantaja saa käsitellä työsuhdetta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Vastaavan säännöksen puuttuminen ei merkitse sitä, että viranhaltijalla olisi oikeus olla pätevää syytä ilmoittamatta poissa virantoimituksesta. Viranhaltijan luvaton poissaoloa virantoimituksesta arvioidaan yleisten 50 §:ssä tai tässä pykälässä säädettäväksi ehdotettujen irtisanomis- tai purkamisperusteiden perusteella.

Purkamisperusteen edellytyksenä olevan velvoitteen laiminlyönnin tai rikkomisen vakavuutta kuvattaisiin säännöksessä niin, että työnantajalta ei voitaisi viranhaltijan menetelyn johdosta edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Pykälässä olevalla viittauksella irtisanomisai-kaan osoitettaisiin, että perusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi. Kuten 50 §:n mukaisen irtisanomisperusteen riittä-

vyyttä myös purkamisperusteen täyttymistä tulisi harkita kokonaisarviolla, jolloin huomioon olisi otettava muun muassa virkasuhteen erityispiirteet kussakin tapauksessa. Purkamisoikeutta kokonaisuutena arvioitaessa tulee ottaa huomioon kirkon virkasuhteen luonne julkisyhteisön ja samalla 1 luvun 1 §:n mukaiseen tunnustukseen sitoutuneen uskonnollisen yhteisön palvelussuhteena. Kirkon julkisyhteisöluonteeseen liittyy julkisen toiminnan luotettavuuden, tasapuolisuuden ja laillisuuden korostuminen. Kirkon luonne uskonnollisena yhteisönä puolestaan korostaa erityisesti kirkon hengellisessä työssä toimivilta viranhaltijoilta vaadittavaa kirkon uskon ja opin huomioon ottamista sekä eettisten periaatteiden noudattamista viranhoidossa.

57 §. Purkamisoikeuden raukeaminen. Pykälässä säädettäisiin purkamisoikeuden vanhentumisesta. Työsopimuslain vastaava säännös on lain 8 luvun 2 §:ssä, valtionhallinnon osalta valtion virkamieslain 34 §:ssä ja kunnallishallinnossa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 42 §:ssä.

Pykälän mukaan purkamisoikeus raukeaisi, jos virkasuhdetta ei pureta 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja saa tosiasioihin perustuvan tiedon purkamisen perusteena olevista syistä. Määräaika laskettaisiin purkamisen perusteena olevan teon tai laiminlyönnin tapahtumahetkestä tai, jos työnantaja saisi tiedon tapahtuneesta vasta myöhemmin, tosiasioiden selviämisen ajankohdasta. Jos perusteena olisi pitemmän aikaa jatkunut purkamiseen oikeuttava toiminta, purkamisoikeus raukeaisi 14 päivän kuluttua siitä, kun syy lakkaaminen tuli työnantajan tietoon. Jos purkamisesta päättää viranhaltija, 14 päivän aika alkaisi kulua siitä, kun peruste on tullut hänen tietoonsa.

Jos päätösvalta purkamisesta kuuluu monijäseniselle toimielimelle, on purkamista koskeva esitys toimitettava toimielimelle 14 päivän kuluessa siitä, kun toimivaltainen viranomais on saanut asiasta tiedon. Toimieliimen on saatuaan asiaa koskevan esityksen käsiteltävä asia ilman aiheutonta viivytystä. Purkamisoikeus voi raueta ennen 14 päivän määräajan umpeen kulumista, jos purkamisen peruste menettää merkityksensä sitä ennen esimerkiksi työnantajan anteeksiannon

johdosta. Purkamismenettelylle varatun 14 päivän aikana työnantajan tulisi varmistua perusteena olevien tosiasioiden paikkansapitävyydestä sekä arvioida menettelyn vaikutukset virkasuhteen jatkamisedellytyksiin.

Kirkolliskokous, joka vapauttaa kirkkoneuvokset virasta, kokoontuu säännönmukaisesti kaksi kertaa vuodessa. Mikäli kirkkoneuvoksen virkasuhde haluttaisiin purkaa, kirkolliskokous jouduttaisiin kutsumaan yleensä kiireellisesti erikseen kokoon asiasta päättämään. Jos tämä ei ole mahdollista, kirkolliskokouksen on mahdollista arvioida kirkkoneuvoksen palvelussuhteen päättämisestä irtisanomisperusteiden pohjalta normaalissa kokousaikataulussa. Kirkkoneuvoksen virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti säädettäisiin 63 §:ssä ja 64 §:n 5 momentissa.

Pykälän toisessa virkkeessä säädettäisiin purkamisoikeudesta tapauksissa, joissa purkamisen estyy pätevän syyn vuoksi. Tällöin purkamisen saisi toimittaa vielä 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. Virkasuhteen purkamisen säädettyä määräaika myöhemmin olisi mahdollista ainoastaan, jos purkamisen toimittaminen on estynyt pakottavasta syystä. Tällainen syy voisi olla esimerkiksi se, että päätösvalta purkamista koskevassa asiassa on yksittäisellä viranhaltijalla ja tämä on äkillisesti sairastunut. Vastaavasti purkamisen toimittaminen voisi lykkäytyä, jos kiireellisesti kokoon kutsuttua toimielintä ei saada päätösvaltaiseksi.

Vaikka purkamisperusteeseen ei olisi vedottu pykälässä tarkoitetun 14 päivän kuluessa, peruste ei menettäisi kokonaan merkitystään. Työnantaja voisi vedota siihen irtisanomisperusteena 51 §:ssä tarkoitetun kohtuullisen ajan kuluessa, joka olisi siis pitempi aika kuin purkamisperusteeseen vetoamiselle ehdotettu 14 päivän aika.

58 §. Virkasuhteen päättämismenettely. Virkasuhteen päättämismenettelyä koskeva säännös sisältyy nykyiseen 8 a §:ään. Säännös on menettelyn suhteen suppea ja säätää vain siitä, että viranhaltijalle on ennen irtisanomista varattava tilaisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Säännös ei koske papin, lehtorin eikä kanttorin viran haltijoita, joiden virkasuhde voidaan nykyisin päättää vain viraltapanolla. Seurakuntapastorin ollessa kysymyksessä tuomiokapituli voi keskeyt-

tää papille antamansa virkamääräyksen, milloin siihen on perusteltu syy.

Valtion virkamiehiä koskevat säännökset ovat valtion virkamieslaissa ja -asetuksessa, kunnallista viranhaltijaa koskevat säännökset kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 43 §:ssä ja työ sopimuksen päättämismenettelyä koskevat säännökset työ sopimuslain 9 luvussa.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta kuulla viranhaltijaa virkasuhteen päättämisen syistä ennen virkasuhteen irtisanomista 50 §:n perusteella tai ennen 17 tai 56 §:n mukaista purkamista taikka ennen virkasuhteen raukeamispäätöstä, josta säädettäisiin 16 §:ssä. Säännös edellyttäisi kuulemismahdollisuutta, jolla tarkoitetaan viranhaltijan oikeutta saada tiedot perusteista ja oikeutta esittää asiassa omat kantansa. Säännös ei sen sijaan sisältäisi neuvotteluvelvoitetta työnantajalle. Riittävää olisi, että työnantaja varaisi viranhaltijalle tosiasiallisen mahdollisuuden tulla kuulluksi. Säännös ei edellyttäisi, että viranhaltija käyttää hyväkseen hänelle varatun mahdollisuuden tulla kuulluksi. Kuulemisessa noudatettaisiin hallintolain 6 luvun säännöksiä. Kuuleminen voi olla joko kirjallista tai suullista kuulemistä.

Viranhaltijalla olisi oikeus käyttää kuulemisessa avustajaa, joka voisi olla esimerkiksi luottamusmies, lakimies tai työtoveri. Viranhaltijalla on yleisten oikeusperiaatteiden mukaisesti myös oikeus valtuuttaa toinen käyttämään oikeuksia puolestaan. Tästä mahdollisuudesta olisi myös ilmoitettava viranhaltijalle. Kuulemiselle ei säädettäisi mitään täsmällistä määräaika. Viranhaltijalla tulisi olla kohtuullinen valmistautumisaika ennen kuulemistä, jotta hänellä olisi mahdollisuus esittää perusteltu näkemyksensä asiassa ja hankkia itselleen halutessaan avustaja taikka asiamies.

Virkasuhteen päättäminen perustuu siitä tehtävään hallinnolliseen päätökseen. Pykälän 1 momentin mukaan irtisanomista, purkamista tai raukeamista koskeva päätös on merkittävä pöytäkirjaan. Pöytäkirjan pitämisestä on säännökset kirkkojärjestyksen 7 luvun 6 §:ssä. Pöytäkirjasta tulisi ilmetä päätös perusteluineen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin virkasuhteen irtisanomista tai purkamista koskevan päätöksen tiedoksi antamisesta. Tiedoksi antamisessa noudatettaisiin hallintolain 56 §:ssä säädettyä tiedoksiantoa yksityishenkilölle, joka tulisi toimittaa lain 60 §:ssä sanotulla tavalla todisteellisena tiedoksiantona, koska päätöksen tiedoksisaannista alkaa kulu muutoksenhaku aika.

59 §. *Virkasuhteen irtisanova tai purkava viranomainen.* Irtisanovasta viranomaisesta säätäminen on tarpeen, koska papiston ja lehtorin virkasuhteeseen liittyvissä asioissa toimivaltaa esitetään työnantajan lisäksi tuomiokapitulille.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin muun kuin papin tai lehtorin virassa olevan viranhaltijan palvelussuhteen päättävästä viranomaisesta. Jos papiksi vihitty henkilö tai lehtori hoitaa muuta kuin papin tai lehtorin virkaa, 1 momentissa säädetty koskisi häntä. Virkasuhteen päättäviä viranomaisia olisivat seurakunnassa kirkkoneuvosto, seurakunta-neuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen ja seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen. Tuomiokapitulissa palvelussuhteen päättäisi tuomiokapituli ja kirkkohallituksessa kirkkohallitus, jollei toisin säädetä. Toisin säätäminen viittaa siihen, että 20 luvun 7 §:n 2 momentin 10 kohdan mukaan kirkolliskokouksen tehtävänä on valita ja vapauttaa kirkkoneuvokset.

Samalla kun kurinpitomenettelystä luopumisen vuoksi papin ja lehtorin virat ehdotetaan irtisanomisen- ja purkamisenvaraisiksi, ehdotetaan 2 momentissa säädettäväksi, että tuomiokapitulilla säilyisi toimivaltaa papin ja lehtorin palvelussuhteen päättämisessä. Papin ja lehtorin palvelussuhteen irtisanoisi viranhaltijasta johtuvilla tai taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä taikka purkaisi tuomiokapituli. Tuomiokapitulin olisi ennen virkasuhteen päättämistä varattava työnantajalle mahdollisuus antaa lausunto virkasuhteen päättämisestä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin siitä, että työnantajalla olisi oikeus esittää tuomiokapitulille papin ja lehtorin virkasuhteen irtisanomista tai purkamista 2 momentissa sanotuilla syillä. Kun työnantajalla ei olisi itse näistä oikeutta irtisanoa tai purkaa papin vir-

kasuhdetta kirkon järjestysmuodosta johtuvan papin ja lehtorin aseman vuoksi, sille kuitenkin varattaisiin oikeus saada irtisanomista tai purkamista koskeva asia tuomiokapitulissa vireille. Muilla tahoilla ei olisi tätä oikeutta. Asian luonteen vuoksi tuomiokapitulini olisi käsiteltävä asia kiireellisenä. Purkamisoikeutta koskevien määräaikojen lyhyiden vuoksi säädettäisiin lisäksi, että tuomiokapituli voi päättää papin ja lehtorin virkasuhteen purkamisesta 57 §:ssä säädetyn määräajan päättymistä seuraavassa tuomiokapitulini istunnossa, jos asia on pantu sanotussa pykälässä säädetyn määräajan aikana tuomiokapitulissa vireille seurakunnan aloituksesta.

Kirkkoherran virka sekä yksi kanttorin ja diakonian virka ovat seurakunnassa pakollisia virkoja. Tämän vuoksi 4 momentissa säädettäisiin selvyuden vuoksi myös siitä, että näissä viroissa olevan viranhaltijan virkasuhdetta ei voida irtisanoa taloudellisella ja tuotannollisella perusteella. Säännös ei kuitenkaan estä seurakuntaa tuomiokapitulini suostumuksella muuttamasta virkoja tai virkasuhdetta osa-aikaisiksi kirkkojärjestyksen 6 luvun 1 §:n tarkoittamissa tapauksissa.

60 §. Virkasuhteen jatkuminen. Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi niin sanotusta jatkuvuusperiaatteesta, jonka mukaan viranhaltijan virkasuhde palautuu ja viranhaltijalla on oikeus palata virkaansa, jos virkasuhteen päättymistä koskeva päätös kumotaan oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta. Jatkuvuusperiaate olisi voimassa niissä tapauksissa, joissa viranhaltijan irtisanomista, virkasuhteen purkamista tai virkasuhteen raukeamista koskeva päätös on lainvoimaisella päätöksellä kumottu laissa säädettyjen irtisanomis-, purkamis- tai purkautumisperusteiden vastaisena. Jatkuvuusperiaate merkitsee sitä, että viranhaltijalla on oikeus palata virkaansa. Viranhaltijan ansioiden korvaamisesta näissä tapauksissa säädettäisiin erikseen 61 §:ssä.

Säännöksellä turvattaisiin viranhaltijan oikeus pysyä virassa tilanteissa, joissa viranhaltijan irtisanomiselle tai virkasuhteen purkamiselle ei ole ollut laissa säädettyä perustetta. Jatkuvuusperiaatetta noudatetaan myös, jos 16 §:n 3 momentin mukainen päätös ehdollisesti tehdyn virkaanottamispäätöksen

raukeamisesta kumotaan. Viranhaltijan oikeusturvan ei sen sijaan voida katsoa edellyttävän, että virkasuhteen jatkuvuuden tulisi koskea sellaisia tapauksia, joissa virkasuhteen irtisanomisessa tai purkamisessa on tapahtunut pelkästään menettelyvirhe, jos toimenpiteen materiaaliset perusteet ovat olemassa. Tämän vuoksi ehdotetaan pykälän 2 momentissa säädettäväksi, että virkasuhteen jatkuvuusperiaate ei olisi voimassa niissä tapauksissa, joissa irtisanomista, purkamista tai raukeamista koskeva päätös on kumottu muulla kuin 1 momentissa mainitulla perusteella. Tällaisia perusteita voivat olla päätöksenteossa tapahtunut kuulemisvirhe, esteellisyys tai muu muotovirhe. Jos toimivaltainen viranomaisnäissä tapauksissa uudella ja lainvoimaiseksi tulleella päätöksellä päättää virkasuhteen samoin perustein kuin asiassa ensin annettussa ja kumotuksi tulleessa päätöksessä, virkasuhteen katsottaisiin päättyneen ensimmäisen päätöksen mukaisesti. Jos viranhaltijan irtisanomisessa ei kuitenkaan olisi noudatettu säädettyä irtisanomisaikaa, virkasuhde päättyisi säädetyn irtisanomisajan kuluttua ja viranhaltijalla olisi oikeus saada muun muassa irtisanomisajan palkka virkaehtosopimuksen mukaisesti.

Pykälän 3 momentti liittyy ehdotuksen 67 §:ään, jonka mukaan tuomioistuimen tulisi virkasuhteen purkamista koskevassa valitusasiassa tutkia irtisanomisperusteiden olemassaolo, mikäli 56 §:n mukaiset purkamisperusteet eivät täyty. Irtisanomisperusteiden tutkiminen edellyttää, että sitä erikseen vaaditaan. Mikäli tuomioistuin tällöin katsoo, että työnantajalla on ollut 50 §:ää koskevassa ehdotuksessa säädetty irtisanomisperuste, ei virkasuhde ehdotetun 3 momentin mukaan palautuisi. Koska kysymys näissä tapauksissa on alun perin ollut virkasuhteen purkamisesta eikä viranhaltija sen vuoksi ole saanut irtisanomisajan palkkaansa, ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajan on maksettava viranhaltijalle irtisanomisajan palkka.

61 §. Menetettyjen ansioiden korvaaminen. Säännös koski viranhaltijan oikeutta saada korvaus virkasuhteen lainvastaisen päättämisen johdosta menettämästään ansiosta, korvauksesta tehtäviä vähennyksiä sekä lainvastaisen virkasuhteen päättämisen huomioon ottamista viranhaltijan eläketurvassa. Ehdot-

tettu säännös perustuu työsopimuslakiin, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain säännökseen sekä oikeuskäytäntöön. Säännös olisi uusi siltä osin kuin siinä säädetään korvauksen vähentämisestä ja työnantajan tilitysvollisuudesta työttömyysvakuutusrahastolle ja asianomaiselle työttömyyskassalle.

Pykälän 1 momentissa on ansioiden korvaamista koskeva perussäännös. Sen mukaan viranhaltijalla olisi oikeus saada lainvastaisen virkasuhteen päättymisen johdosta menettämänsä säännöllisen työajan ansio. Säännöllisen työajan ansio ei sisällä esimerkiksi ylityö- tai varallaolokorvauksia. Oikeus korvauksen saamiseen koskisi vain 1 momentissa säädettyjä tilanteita, joissa virkasuhteen päättäminen on kumottu lainvoimaisella päätöksellä sillä perusteella, että laissa säädettyä irtisanomis- tai purkamisperustetta ei ole ollut. Menetetyn ansion korvaaminen edellyttää momentin mukaan sitä, että viranhaltija toimittaa pykälän 2 momentissa tarkoitetun selvityksen työnantajalle.

Viranhaltija on voinut irtisanomisensa jälkeen olla muun työnantajan palveluksessa tai ammatinharjoittajana taikka muutoin ansaita palkkaa tai muita tuloja taikka saada työttömyyskorvauksia tai sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa. Koska virkasuhteen palautumisen ja menetettyjen ansioiden korvaaminen tulisi johtaa tilanteeseen, jossa viranhaltija on taloudellisestikin samassa asemassa kuin ilman palvelussuhteen päättymistä, ehdotetaan säädettäväksi mainittujen palkka- ja muiden etujen huomioon ottamista vähennyksenä korvattavasta ansiosta. Palkka- ja vastaavat tulot vähennettäisiin siltä osin kuin ne ovat säännöllisen työajan ansiota tai sitä vastaavaa tuloa, jota viranhaltija ei virassa ollessaan olisi ansainnut. Työttömyyspäivärahat ja sairausvakuutuslain mukaiset päivärahat vähennettäisiin kokonaisuudessaan. Työttömyyspäivärahan vähentäminen ei johtaisi siihen, että työnantaja hyötyisi vähentämisestä, koska pykälän 3 momentin perusteella työnantajan olisi tilitettävä vähennetty osuus työttömyysvakuutusrahastolle ja asianomaiselle työttömyyskassalle. Sairausvakuutuslain mukaisten päivärahojen vähentäminen ei myöskään johda työnantajan aseman muuttumiseen, koska mainitut päivära-

hat olisi joka tapauksessa maksettu työnantajalle, jos viranhaltijan virkasuhdetta ei olisi päätetty.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan selvyyden vuoksi säädettäväksi viranhaltijan velvollisuudesta toimittaa työnantajalle luotettava selvitys 1 momentissa tarkoitetuista ansiosta ja korvauksista.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta tilittää 1 momentin perusteella vähennetyt työttömyyspäivärahat asianomaisille tahoille. Säännös vastaisi pääosin työsopimuslain sekä kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaista sääntelyä.

Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi viranhaltijan eläke-etujen määräytymisestä. Sääntely on tarpeen viranhaltijan eläke-etujen turvaamiseksi virkasuhteen päättymistä koskevan päätöksen tultua kumotuksi 60 §:n 1 momentissa säädetyissä tilanteissa. Virkasuhteen palautuminen ei saisi johtaa viranhaltijan aseman heikentymiseen myöskään eläke-etujen osalta. Eläke-etujen määräytymistä koskevan säännöksen sisällyttäminen kirkkolakiin on perusteltua sen vuoksi, että asia koskee kirkkolaissa säädettyä erityistilannetta. Momentissa säädettäisiin siitä, että eläke-etuja määrättäessä eläkkeeseen vaikuttavaksi palkkatuloksi katsottaisiin 1 momentissa tarkoitettu ansio vähennettynä 1 momentissa tarkoitettussa muussa palvelussuhteessa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla tulolla. Kun mainitut tulot katsotaan eläketuloksi muun eläkelainsäädännön perusteella, niitä ei katsottaisi eläkkeeseen vaikuttavaksi palkkatuloksi kirkon eläkejärjestelmässä. Sen sijaan vähennyksenä ei otettaisi huomioon 1 momentissa tarkoitettuja päivärahoja tai työmarkkinatukea.

Jotta viranhaltija ei myöskään eläkeoikeuden kuten esimerkiksi eläkeiän suhteen joutuisi epäedulliseen asemaan, kun virkasuhde on lainvastaisesti päätetty, ehdotetaan 4 momentissa säädettäväksi, että viranhaltijan katsotaan näissä tilanteissa olleen eläkeoikeutta määrättäessä jatkuvassa virkasuhteessa. Säännöksellä voi olla merkitystä silloin, kun eläketapahtuma osuu aikaan, jolloin virkasuhde on lainvastaisesti päätetty.

62 §. Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen. Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottamista koskeva säännös on työsopimuslain 6

luvun 6 §:ssä, valtion virkamieslain 32 §:ssä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 46 §:ssä.

Pykälä velvoittaisi työnantajan tarjoamaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotulle, toistaiseksi voimassa olleessa virkasuhteessa olleelle viranhaltijalle uutta virkaa tai virkasuhdetta, mikäli työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa uusia viranhaltijoita palvelukseensa.

Pykälässä tarkoitetun tarjoamisvelvollisuuden yhdeksän kuukauden määräaika vastaa työsopimuslain määräaika ja se laskettaisiin virkasuhteen päättymisestä. Tarjoamisvelvollisuus koskisi vain tehtäviltään samankaltaista virkasuhdetta. Työtä voitaisiin yleensä pitää samankaltaisena, jos se muistuttaa viranhaltijan aikaisempia työtehtäviä ja viranhaltijalla on sellainen ammattitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus, että hänenlaisensa viranhaltijan voitaisiin olettaa tulevan valituksi kyseiseen virkasuhteeseen, jos muita hakijoita ei olisi, ja irtisanottu viranhaltija täyttää virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset. Tehtävänimikkeillä ei sinänsä olisi ratkaisevaa merkitystä arviota tehtäessä.

Tarjoamisvelvollisuus ei koskisi työsuhteen työn eikä enintään kuuden kuukauden pituisen virkasuhteen tarjoamista. Tarjoamisvelvollisuus ei myöskään koskisi tilannetta, jossa viranhaltija on irtisanottu viranhaltijasta johtuvista syistä tai virkasuhde on purettu. Työnantaja täyttäisi pykälän mukaisen velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja viranhaltijoita hakemassa työtä sen välityksellä.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä luovutushetkellä voimassa olevista virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät 39 §:ää koskevan ehdotuksen mukaan uudelle omistajalle. Koska velvollisuus tarjota työtä irtisanotulle viranhaltijalle koskee virkasuhteen päättymisen jälkeistä aikaa, takaisinottovelvollisuus ei siirtyisi säännöksen perusteella silloin, kun irtisanotun viranhaltijan virkasuhde on päätynyt jo ennen luovutushetkeä. Ei voida kuitenkaan pitää tarkoituksenmukaisena, että tällaiset tilanteet jäisivät takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle. Tämän vuoksi pykälään ehdotetaan otettavaksi erityissäännös, jonka mukaan ta-

kaisinottovelvollisuus koskee vastaavasti myös liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut viranhaltijan virkasuhteen päättymään ennen luovutushetkeä, ja viranhaltijalla olisi oikeus vaatia vahingonkorvausta, jos työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa. Viranhaltijan vaatimus käsiteltäisiin 72 §:ää koskevan ehdotuksen perusteella hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

Virantoimituksesta pidättäminen

63 §. Virantoimituksesta pidättäminen. Pykälän 1 momentti koskisi virantoimituksesta pidättämistä tilanteessa, jossa on kyse viranhaltijan menettelystä virantoimituksessa. Pykälän 2 momentti koskisi tilannetta, jossa on kyse viranhaltijan menettelystä virantoimituksen ulkopuolella. Pykälän 3 momentissa säädettäisiin muista virantoimituksesta pidättämistä koskevista tilanteista, joissa on kyse viranhaltijasta itsestään johtuvasta syystä ilman, että viranhaltijan voidaan katsoa syyllistyneen rikokseen tai velvollisuuksiensa vastaiseen menettelyyn.

Jos viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen virantoimituksessa virkarikokseen tai muuten menetelleen siinä velvollisuuksiensa vastaisesti, hänet voitaisiin 1 momentin mukaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta. Säännös vastaa asiallisesti voimassa olevan 9 §:n 1 momentin 1 kohdan säännöstä. Uutta säännöksessä olisi se, että työnantajalle säädettäisiin velvollisuus viipymättä ilmoittaa asia esitutkintaviranomaiselle eli tehdä asiasta rikosilmoitus, jos kysymyksessä on ilmeinen virkarikos. Kun säännös koskisi tilannetta, jossa kysymyksessä on ilmeinen virkarikos, nimenomainen säännös on perusteltu julkisen viranomaisen toiminnalle asetetun luotettavuusvaatimuksen kannalta. Säännös on perusteltu myös henkilön oikeusturvan kannalta. Säännös yksilöisi perustuslain 21 §:ssä jokaiselle säädettyä oikeutta saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa.

Jos viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen rikokseen viran-

toimituksen ulkopuolella, hänet voitaisiin 2 momentin mukaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta, jos asiassa ilmenneillä seikoilla voi olla vaikutusta viranhaltijan edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä.

Voimassa olevan 9 §:n 2 momentin mukaan viranhaltija on pidätettävä virantoimituksesta, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun, vaikka irtisanomista koskeva päätös ei olisi saanut lainvoimaa valituksen johdosta. Kun viranhaltija on pantu viralta, virantoimituksesta pidättäminen on tehtävä heti. Säännöksiä ei esitetä otettavaksi uuteen virantoimituksesta pidättämisestä koskevaan pykälään. Kun 25 luvun 1 §:n mukaan päätös voidaan panna täytäntöön ennen kuin se on saanut lainvoiman, poikkeussäännökseen ei ole tarvetta. Työnantaja voi mainituissa tapauksissa toimia päätöksen mukaisesti eli käsitellä virkasuhdetta irtisanomisajan jälkeen päätyneenä tai purkupäätöksen jälkeen purkautuneena. Jos päätös myöhemmin lainvoimaisesti kumotaan, virkasuhdetta käsitellään kuin se ei olisi päättynyt ja viranhaltijalle maksetaan saamatta jääneet ansiot ottaen huomioon mitä 61 §:ssä säädetään.

Pykälän 3 momentin mukaan muussa kuin 1 ja 2 momentissa tarkoitettussa tilanteessa viranhaltija voitaisiin pidättää virantoimituksesta siksi ajaksi, kun hän ei voi omasta syystään suorittaa asianmukaisesti virkatehtäviään, edellyttäen, että viranhaltijalle ei ole myönnetty täksi ajaksi virkavapautta tai vuosilomaa. Säännös olisi uusi. Siinä tarkoitettua tilanteesta voisi olla kyse silloin, kun viranhaltija kieltäytyy antamasta työnantajalle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevia tietoja työ- ja toimintakykynsä selvittämiseksi tai osallistumaan terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin tai tutkimuksiin, vaikka hän olisi siihen 31 §:n tai muun lain mukaan velvollinen.

Virantoimituksesta pidättäminen ei ole mahdollista silloin, kun viranhaltijan virantoimitus on jo keskeytynyt hänelle myönnetyn vuosiloman tai virkavapauden vuoksi.

Pykälän 4 momentin mukaan 64 §:ssä sanottu viranomaisen voi päättää viranhaltijan väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä, kunnes asiasta päättävä viranomaisen saadaan kutsuttua koolle päättämään asiasta.

Kyseessä olisi turvaamistoimenpide, kun 64 §:ssä sanottu, viranhaltijaan esimiesasemassa oleva viranhaltija katsoisi tilanteen edellyttävän välittömiä toimenpiteitä. Turvaamistoimenpiteen luonne edellyttäisi, että asiasta päättävä viranomaisen kutsutaan mahdollisimman pian koolle päättämään asiasta. Väliaikainen virantoimituksesta pidättäminen voitaisiin tehdä enintään neljäksi viikoksi. Neljän viikon mittaista määräaikaa esitetään, jotta viranomaisen saataisiin kutsuttua koolle ja viranhaltijaa ehdittäisiin kuulla virantoimituksesta pidättämisen perusteista. Neljän viikon enimmäisaika edellyttäisi käytännössä, että toimivaltaisen viranomaisen kokous sekä viranhaltijan kuuleminen saadaan järjestettyä ennen tämän määräajan päättymistä uhalla, että viranhaltijalla on oikeus palata hoitamaan virkaansa, kunnes toimivaltaisen viranomaisen on päättänyt asiasta.

Pappi voitaisiin kaikissa tässä pykälässä mainituissa tilanteissa pidättää myös pappisviran toimittamisesta. Pappisvirasta pidättäminen tutkinnan tai oikeudenkäynnin ajaksi olisi mahdollista silloin, kun epäilty teko osoittaisi hänet ilmeisen sopimattomaksi olemaan pappina taikka kun asiassa ilmenneillä seikoilla muutoin olisi vaikutusta hänen edellytyksiinsä hoitaa pappisvirkaa. Ehdotettu 24 luvun 14 §:n 2 momentin valituskielto koskee myös väliaikaisesta pappisviran toimittamisesta pidättämisestä.

64 §. *Virantoimituksesta pidättämisestä päättävä viranomaisen.* Voimassa olevan 9 §:n mukaan viranhaltija voidaan tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi pidättää virantoimituksesta. Sama koskee papin pappisvirkaa. Virantoimituksesta pidättämisestä päättää 23 luvun 3 §:ssä tarkoitettu viranomaisen. Ennen toimivaltaisen viranomaisen kokousta tehtävästä väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä ei voimassa olevassa kirkkolaissa ole säännöstä.

Pidättämistoimi on luonteeltaan sellainen, että se vaatii nopeaa päätöksentekoa. Säännösehdotuksessa on myös otettu huomioon se, että kirkolliset työnantajat ovat kooltaan ja organisaatioiltaan erilaisia.

Pykälän 1 momentin mukaan papin ja leh-
torin virantoimituksesta pidättämisestä ja papin pappisviran toimittamisesta pidättämisestä

tä päättäisi tuomiokapituli. Ehdotus olisi yhdenmukainen papin ja lehtorin virkasuhteen irtisanomista ja purkamista koskevien ehdotusten kanssa. Kiireellisissä tilanteissa papin ja lehtorin virantoimituksesta pidättämisestä päättäisi väliaikaisesti kirkkoherra tai seurakuntayhtymän papin ja lehtorin osalta yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajana toimiva kirkkoherra. Kirkkoherran virantoimituksesta pidättämisestä päättäisi väliaikaisesti piispa. Papin pappisviran toimittamisesta pidättämisestä väliaikaisesti päättäisi piispa. Piispa toimii pappien ylimpänä kaitsijana, jonka tehtäviin kuuluu valvoa, että papit ovat oppinsa puolesta nuhteettomia ja käyttäytyvät elämässään kristillisesti (kirkkojärjestyksen 18 luvun 1 §).

Pykälän 2 momentin mukaan seurakunnan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättäisi kirkkoneuvosto, seurakuntaneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen. Viranhaltijan väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä ennen toimivaltaisen viranomaisen kokousta päättäisi kiireellisissä tapauksissa kirkkoherra.

Pykälän 3 momentin mukaan seurakuntayhtymän muun viranhaltijan kuin papin virantoimituksesta pidättämisestä päättäisi yhteinen kirkkoneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen. Virantoimituksesta pidättämisestä päättäisi väliaikaisesti yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja.

Pykälän 4 ja 5 momentissa säädettäisiin tuomiokapitulin ja kirkkohallituksen viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä. Asiasta päättäisi tuomiokapituli ja toisaalta kirkkohallitus. Piispa on paitsi tuomiokapitulin viranhaltija myös yksittäisviranomainen. Piispan virantoimituksesta pidättämisestä päättäisi tuomiokapituli sillä perusteella, että piispa on tuomiokapitulin viranhaltija. Virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättäisi tuomiokapitulissa piispa ja kirkkohallituksessa kansliapäällikkö. Piispaa ja kirkkohallituksen kansliapäällikköä ei voitaisi pidättää virantoimituksesta väliaikaisesti. Piispan virantoimituksesta pidättämisestä päättäisi aina tuomiokapituli ja kirkkohallituksen kansliapäällikön virantoimituksesta pidättämisestä kirkkohallitus.

65 §. *Virantoimituksesta pidättämisessä noudatettava menettely.* Pykälän 1 momentin

mukaan väliaikaisesta virantoimituksesta tai pappisviran toimittamisesta pidättämisestä päättäneen viranhaltijan on viipymättä saatettava asia 64 §:ssä tarkoitetun toimivaltaisen viranomaisen päätettäväksi. Viranomainen on kutsuttava koolle tavanomaista kokousaikataulua nopeammin, jos asian käsittelyyn sopivaa, kiireellisen koollekutsumisen ehdot täyttävää kokousaikaa ei ole jo etukäteen päätetty. Momentti korostaisi väliaikaisen virantoimituksesta pidättämisen turvaamistoimenpiteen luonnetta. Tämän vuoksi 24 luvun 14 §:n 2 momentissa ehdotetaan myös säädettäväksi, että väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä ei saa erikseen hakea muutosta oikaisuvaatimuksella tai valittamalla.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi viranhaltijalle annettavasta tilaisuudesta tulla kuulluksi asiassa. Tilaisuuden varaamisella tarkoitettaisiin selostuksen tai muun selvityksen pyytämistä. Pyyttäminen on yleensä aiheellista tehdä kirjallisesti tai muulla todistettavalla tavalla. Säännöksen mukaan tuomiokapitulin tulisi lisäksi kuulla papin työnantajana toimivan seurakunnan kirkkoneuvostoa, seurakuntaneuvostoa tai yhteistä kirkkoneuvostoa ennen kuin se tekee päätöksen papin virantoimituksesta pidättämisestä. Ehdotus olisi yhdenmukainen papin ja lehtorin virkasuhteen irtisanomista ja purkamista koskevien ehdotusten kanssa.

Papin pappisvirkaan voi puuttua ainoastaan piispa ja tuomiokapituli. Tämän vuoksi pappisvirasta pidättämisestä päättäisi aina tuomiokapituli. Väliaikaisesta pappisvirasta pidättämisestä päättäisi piispa, joka toimii pappien ylimpänä kaitsijana ja jonka tehtäviin kuuluu valvoa, että papit ovat oppinsa puolesta nuhteettomia ja käyttäytyvät elämässään kristillisesti. Pappisviran toimittamisesta pidättämisessä noudatettaisiin 5 luvun 3 §:ssä säädettäväksi ehdotettua menettelyä.

Pappisvirasta pidättäminen koskee aina vakavia pappisvirassa tehtyjä rikkeitä. Tämän vuoksi pappisvirasta pidättämisen yhteydessä tuomiokapituli joutuu aina harkitsemaan samalla papin virantoimituksesta pidättämistä seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin virasta. Tuomiokapitulin on tehtävä erikseen päätös papin virantoimituksesta pidättämisestä, jos se katsoo pappisvirasta pidättämisen

sitä edellyttävän. Ilman erillistä päätöstä pappisvirasta pidättäminen johtaa 48 § 4 momentin perusteella papin virkasuhteen keskeytymiseen seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä vain, kun tuomiokapituli on 5 luvun 3 §:n perusteella myöntänyt papille eron pappisvirasta tai määrännyt hänet menettämään pappisviransa. Turvaamistoimenpiteenä suoritettu pappisvirasta pidättäminen ei itsestään johda papin virkasuhteen keskeytymiseen.

Päätös virantoimituksesta pidättämisestä on voitava panna täytäntöön heti, kun pidättämistoimen luonne sitä vaatii. Voimassa olevan 10 §:n 3 momentin mukaan virantoimituksesta pidättämistä koskeva päätös tulee noudatettavaksi siitä tehdystä valituksesta huolimatta. Ehdotettu säännös vastaa asiallisesti voimassa olevaa säännöstä. Ehdotuksen mukaan pykälän 3 momentti koskisi kaikkia 63 §:ssä tarkoitettuja tilanteita.

66 §. *Virantoimituksesta pidättämisen uudelleenarviointi.* Virantoimituksesta pidättäminen tapahtuu ensisijaisesti julkista etua silmällä pitäen. Sen käyttöä harkittaessa on kuitenkin kiinnitettävä erityistä huomiota myös toimenpiteen kohteena olevan viranhaltijan oikeusturvaan. Virantoimituksesta pidättämistä ei saa jatkaa pidempään kuin on tarvetta. Olosuhteet voivat ajan kuluessa muuttua olennaisestikin alkuperäiseen päättötilanteeseen verrattuna, jolloin esiin nousee kysymys siitä, onko virantoimituksesta pidättämiselle edelleen perusteita. Esimerkiksi rikosepäilytapauksissa lainvoimaisen tuomion odottaminen voi kestää vuosia.

Perustuslain 21 §:n mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsiteltyksi asianmukaisesti ilman aiheetonta viivytystä sekä oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi.

Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että virantoimituksesta päättäneen toimielimen tulee seurata virantoimituksesta pidättämisen perusteita ja tarvittaessa olosuhteiden muuttua tehdä asiasta uusi päätös. Ratkaisevaa olisi, onko virantoimituksesta pidättämiselle edelleen tarvetta. Myös asiassa annettava uusi päätös olisi valituskelppoinen päätös. Lisäksi ehdotetaan, että virantoimituksesta pidättämisen jatkaminen tulisi ottaa viipymättä

käsiteltäväksi viranhaltijan sitä vaatiessa. Säännöksellä varmistettaisiin, että myös viranhaltija itse voisi halutessaan saada työnantajalta uuden valituskelppoisen päätöksen asiassaan. Säännöksessä on otettu huomioon myös se, että työnantajalla ei ole mahdollisuutta saada kaikkea asiassa tarpeellista tietoa, esimerkiksi sairautta tai muuta viranhaltijan terveydentilaa koskevaa tietoa, vaan työnantaja on eräiltä osin viranhaltijan toimittaman tiedon varassa.

Erinäiset säännökset

67 §. *Irtisanomisperusteiden tutkiminen virkasuhteen purkamista koskevassa asiassa.* Pykälässä on kyse hallintotuomioistuimen tutkimisvelvollisuuden ulottuvuudesta virkasuhteen purkamista koskevissa asioissa. Säännös on uusi ja se merkitsi tutkimisvelvollisuuden laajennusta nykyiseen verrattuna. Säännös vastaa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 51 §:ää.

Virkasuhteen päättämistä koskeviin päätöksiin haetaan muutosta kirkkolain mukaisesti tekemällä oikaisuvaatimus asianomaiselle toimielimelle ja hakemalla oikaisuvaatimuksen johdosta annettuun päätökseen muutosta kirkollisvalituksella. Kirkollisvalitus on luonteeltaan kassatorinen muutoshakukeino. Tämä merkitsee sitä, että valitusviranomaisen ei voi kirkollisvalituksen perusteella muuttaa valituksenalaista päätöstä. Päätös voidaan vain joko kumota tai pysyttää taikka palauttaa uudelleen käsiteltäväksi. Sen sijaan hallintovalituksen perusteella valitusviranomaisen voi myös muuttaa päätöstä. Työsuhteen purkamista koskevassa riita-asiassa tuomioistuin voi katsoessaan, ettei työsuhteen perusteella valitusviranomaisen voi myös muuttaa päätöstä. Työsuhteen purkamista koskevassa riita-asiassa tuomioistuin voi katsoessaan, ettei työsuhteen perusteella valitusviranomaisen voi myös muuttaa päätöstä. Työsuhteen purkamista koskevassa riita-asiassa tuomioistuin voi katsoessaan, ettei työsuhteen perusteella valitusviranomaisen voi myös muuttaa päätöstä. Työsuhteen purkamista koskevassa riita-asiassa tuomioistuin voi katsoessaan, ettei työsuhteen perusteella valitusviranomaisen voi myös muuttaa päätöstä. Työsuhteen purkamista koskevassa riita-asiassa tuomioistuin voi katsoessaan, ettei työsuhteen perusteella valitusviranomaisen voi myös muuttaa päätöstä.

Hallintotuomioistuimella ei nykyisin ole toimivaltaa arvioida virkasuhteen purkamista koskevassa valitusasiassa esitettyjen perusteiden mahdollista riittävyttä suhteessa virkasuhteen irtisanomisperusteisiin. Virkasuhteen purkamista koskevan päätöksen kumoaminen johtaa tilanteeseen, jossa esimerkiksi virkavelvollisuutensa vakavasti rikkooneen viranhaltijan virkasuhde jatkuu, vaikka

rikkomusten perusteella irtisanominen olisi ollut alun perin mahdollista. Jos laiminlyönti tai rikkomus on vakavuudeltaan lähes virkasuhteen purkamiseen riittävä, viranhaltijan virkasuhde jatkuu, kun purkamispäätös kumotaan. Sen sijaan sellaisen viranhaltijan, jonka laiminlyönti on asteeltaan lievempi mutta ylittää kuitenkin irtisanomiskynnyksen, virkasuhde päättyy, kun asiasta on alun perin tehty irtisanomispäätös. Tilanteesta aiheutuu siis perusteetonta eriarvoisuutta.

Raja virkasuhteen irtisanomis- ja purkamisperusteiden välillä ei ole tarkkaan erotettavissa ja määriteltävissä, vaan kysymys on yksittäistapauksittain tapahtuvasta arvioinnista, jossa otetaan huomioon teon tai laiminlyönnin laatu, viranhaltijan asema, tehtävät ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Ei ole perusteltua, että pelkästään virkasuhteen päättämistavan valinta joissakin tilanteissa johtaa edellä kuvattuun lopputulokseen. Säännöksen ei voida katsoa perusteettomasti muuttavan viranhaltijan oikeusturvaa nykyisestä. Henkilön oikeusturvan ei voida katsoa sisältävän sitä, että hän voisi jatkaa virassaan pelkästään sen vuoksi, että virkasuhteen päättämistapa on valittu väärin ja päättämisperusteet ovat kuitenkin olemassa.

Edellä olevan vuoksi ehdotetaan säädettäväksi, että hallinto-oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden tulee vaadittaessa harkita, onko työnantajalla ollut 50 §:n mukainen irtisanomisperuste, mikäli tuomioistuimien katsoo virkasuhteen purkamista koskevaa asiaa käsitellessään, että 56 §:n mukaiset purkamisperusteet eivät täyty.

Pykälä liittyy 60 §:n 3 momenttia koskevaan ehdotukseen, jonka mukaan viranhaltijan virkasuhteen katsotaan jatkuvan viranhaltijaan noudatettavan irtisanomisajan päättämiseen saakka ja viranhaltijalla on oikeus saada korvaus menettämästään irtisanomisajan palkasta, mikäli tuomioistuimien katsoo työnantajalla olleen irtisanomisperusteen.

68 §. Valituksen käsittely. Pykälässä säädettäisiin irtisanomisesta, virkasuhteen purkamista, osa-aikaistamista ja virantoimituksesta pidättämisestä koskevan valituksen käsittelyn kiireellisyydestä hallintotuomioistuimissa. Säännös on tarpeen koska näillä päätöksillä on merkittävää taloudellista ja muuta merkitystä asianomaiselle henkilölle. Säännös vas-

taisi kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 52 §:ää.

69 §. Yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapaus, johon kuuluvat oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan, on turvattu perustuslain 13 §:ssä. Lisäksi perustuslaissa on erikseen turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Pykälä täydentäisi perustuslain mainittua säännöstä ja vastaisi viranhaltijan osalta työsopimuslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain vastaavaa säännöstä.

Työelämän kannalta yhdistymisvapauden merkittävä osa on ammatillinen järjestäytymisoikeus, jolla turvataan oikeus järjestäytyä taloudellisten ja sosiaalisten etujen puolustamiseksi. Ammatillinen järjestäytymisoikeus käsittää myös oikeuden virkaehtosopimusneuvotteluihin.

Yhdistymisvapaus merkitsee muun muassa sitä, ettei vapauden käyttämisestä saa aiheutua haitallisia seurauksia. Ammattiyhdistyksen toimintaan tai lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei ole hyväksyttävä peruste virkasuhteesta erottamiseen tai erilaiseen kohteluun työelämässä.

Kirkon tunnustuksesta säädetään 1 luvun 1 §:ssä ja kirkkojärjestyksen 1 luvun 1 §:ssä. Jos viranhaltijan yhdistymisvapauden käyttö on ilmeisessä ristiriidassa kirkon uskon ja opin kanssa, työnantajalla ei ole oikeutta kieltää viranhaltijan perustuslaillista yhdistymisvapauden käyttöä. Se saattaa kuitenkin johtaa ristiriitatilanteessa virkasuhteen päättämiseen irtisanomisella tai purkamisella.

70 §. Palkkasaatavan vanhentuminen. Pykälässä säädettäisiin viranhaltijan palkkasaatavan ja muun taloudellisen etuuden vanhentumisesta. Säännös olisi uusi. Nykyään palkkasaatavan vanhentumisesta on määrätty virkasäännössä. Palkkasaatavan vanhentumisesta on kysymys yhdestä viranhaltijan oikeusaseman keskeisestä kysymyksestä, eikä sääntelyn jättämistä virkasäännön varaan voida pitää perustuslain 80 §:n 1 momentin vaatimukset huomioon ottaen riittävänä. Säännös vastaisi kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 55 §:ää ja vanhentumisajan osalta myös valtion virkamieslain 62 §:ää.

Työsopimuslaista ja työsopimuksesta johdettavat saatavat vanhentuvat työsuhteen kestäessä yleisen 10 vuoden vanhentumisajan kuluessa, ellei lyhyemmästä vanhentumisajasta ole erikseen säädetty. Sitä vastoin työsuhteen päättyessä saatavat vanhentuvat, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt (työsopimuslain 13 luvun 9 §). Tämän kanneajan kuluessa vireille pannulla kanteella voidaan vaatia työsuhteen kestäessä syntyneitä saatavia taannehtivasti yleisen vanhentumisajan puitteissa.

Pykälän 1 ja 2 momentit vastaavat asiallisesti nykyisen virkasäännön määräyksiä. Pykälän 1 momentin mukaan virkasuhteesta johtuvan palkkasaatavan ja muun taloudellisen etuuden vanhentumisaika olisi kolme vuotta laskettuna sen kalenterivuoden päättymisestä, jona asianomainen palkkaerä tai muu etu olisi ollut maksettava tai annettava. Muulla taloudellisella etuudella tarkoitetaan esimerkiksi asuntoetua. Viranhaltijan olisi esitettävä mainitussa määräajassa palkkaa tai taloudellista etuutta koskeva kirjallinen hakemus tai vaatimus katkaistakseen saatavan vanhentumisen. Jos hän ei näin tee, oikeus palkkaan tai muuhun taloudelliseen etuuteen olisi menetetty. Pykälän 2 momentin mukaan säännökset koskisivat myös henkilöä, jonka virkasuhde on lakannut, sekä viranhaltijan kuoltua tämän kuolinpesää.

Jos palkkasaatavan vanhenemisesta on muussa laissa erityisiä säännöksiä, noudatetaan niitä. Esimerkiksi työaikalain 38 §:n mukaan oikeus työaikalaisissa tarkoitettun korvauksen saamiseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt.

71 §. Palkan takaisinperiminen. Pykälä koskisi aiheettomasti maksetun palkan tai muun taloudellisen etuuden takaisinperimistä. Säännös olisi uusi ja vastaisi pääosin valtion virkamieslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain sääntelyä. Valtionhallinnon osalta aiheettomasti maksetun palkan tai muun taloudellisen etuuden perimisestä säädetään valtion virkamieslain 60 ja 61 §:ssä ja kunnallishallinnon osalta kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 56 §:ssä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan oikeudesta periä aiheettomasti maksettu

etuus takaisin. Perinnän toteuttamistavoista ei laissa säädettäisi, vaan ne määräytyisivät muun lainsäädännön perusteella. Momentissa säädettäisiin kuitenkin mahdollisuudesta kuitata aiheettomasti maksettu määrä vähentämällä perittävä määrä seuraavan tai seuraavien palkanmaksujen yhteydessä viranhaltijan palkasta, jos tämä on edelleen saman työnantajan palveluksessa. Jos kuittausta ei voida suorittaa, tulee työnantajan periä saatava muulla tavalla. Saatavan kuittaamisesta viranhaltijan palkasta on nykyisin määräys virkasäännössä.

Pykälässä tarkoitettussa tilanteessa tulee kyseessä olla selvä virhe, esimerkiksi laskuvirhe tai muu ilmeinen erehdys.

Pykälän 2 momentin mukaan kulloinkin suoritettavasta palkasta ei saa 1 momentin nojalla periä enempää kuin mitä palkasta lain mukaan saadaan ulosmitata. Säännös vastaisi virkasäännön määräystä. Palkan ulosmittaamisessa noudatetaan ulosottokaaren (705/2007) 4 luvun ulosmittaamista koskevia säännöksiä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin takaisinperinnästä luopumisesta. Säännöksen mukaan työnantaja voisi luopua takaisinperinnästä joko kokonaan tai osittain, jos takaisinperintää on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä kohtuuttomana tai jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen. Jos viranhaltija on esimerkiksi harhaanjohtavilla selvityksillä tai muutoin vastaavalla tavalla vaikuttanut virheellisen päätöksen tai muun virheen syntymiseen, liikaa maksettu palkka on perittävä takaisin kokonaan. Säännöksessä tarkoitettua kohtuuttomuudessa olisi kysymys lähinnä taloudellisesta kohtuuttomuudesta. Pykälän 1 momentin mukaan takaisinperintä voitaisiin suorittaa myös vähentämällä takaisinperittävä määrä seuraavan tai seuraavien palkanmaksujen yhteydessä, jolloin takaisinperinnästä aiheutuvat hallinnolliset kulut jäävät vähäisiksi. Joissain tilanteissa saattaa olla tarkoituksenmukaisinta luopua takaisinperinnästä etuuden vähäisyyden vuoksi.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin pykälässä tarkoitettun saatavan vanhentumisajasta. Jos takaisinperinnästä ei ole tehty päätöstä 1 momentissa säädetyllä tavalla tai sitä ei ole pantu vireille muussa järjestyksessä kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päät-

tymisestä, jonka aikana aiheeton palkan tai muun etuuden määrä on maksettu, oikeus takaisinperintään olisi menetetty. Muussa järjestyksessä tapahtuvalla vireille panolla tarkoitettaisiin lähinnä hallintolainkäyttölain (586/1996) 12 luvussa säädettyä hallintoriitamenettelyä. Takaisinperinnän vanhentumisajaksi ehdotetaan kolmea vuotta, joka olisi yhtä pitkä kuin viranhaltijan palkkasaatavan vanhentumisaika. Myös valtion virkamieslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa valtion ja kunnan saatavan takaisinperintää ja viranhaltijan palkkasaatavaa koskevat vanhentumisajat ovat kolmen vuoden pituisia.

72 §. Eräiden vaatimusten käsittelyjärjestys. Pykälän mukaan 9 §:n 3 momentissa, 46 §:n 2 ja 3 momentissa ja 62 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsiteltäisiin hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa. Pykälä vastaa kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 57 §:ää. Ehdotuksessa 9 §:n 3 momentiksi säädettäisiin viranhaltijan oikeudesta saada korvausta virkasuhteen päätyttyä, jos hänen virkasuhteensa on järjestetty ilman lakiin perustuvaa syytä määräajaksi. Ehdotuksessa 46 §:n 2 ja 3 momentiksi säädettäisiin lomautetun oikeudesta saada korvausta lomautuksen yhteydessä tapahtuvassa irtisanomistilanteessa. Ehdotuksessa 62 §:n 2 momentiksi säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta korvata viranhaltijalle aiheuttamansa vahinko, jos työnantaja on tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyönyt työntarjoamisvelvoitteensa. Kun korvausvaatimus perustuu virkasuhteeseen, asiaa koskeva riita olisi käsiteltävä hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa. Käsittelyjärjestystä koskeva säännös on selvyyden vuoksi tarpeen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että määräajaiseen virkasuhteeseen otettu viranhaltija voisi saada erikseen hallintoriita-asiana vahvistettavaksi, onko virkasuhteen määräajaisuudelle 9 §:n mukaista perustetta.

73 §. Työtodistus. Säännös työtodistuksesta olisi uusi. Valtion virkamieslain 67 §:ssä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 58 §:ssä säädetään viranhaltijalle annettavasta työtodistuksesta. Työsopimuslain 6 luvun 7 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta saada työtodistus. Kirkollisen viranhaltijan osal-

ta ei laissa ole vastaavaa säännöstä. Nykyisessä mallivirkasäännöskään ei ole määräystä viranhaltijalle annettavasta työtodistuksesta. Työtodistuksen sijasta viranhaltijalla on ollut oikeus saada ote työnantajan pitämästä nimikirjasta. Se on kuitenkin luonteeltaan erilainen kuin työtodistus, sillä nimikirjan otteessa todetaan viran tai tehtävän sekä palvelussuhteen laadun ja kestoajan lisäksi myös ne virantoimituksen tai työnteon keskeytykset, jotka sellaisenaan tai yhdessä muiden keskeytysten kanssa vaikuttavat palkan määräytymisperusteisiin tai muihin palvelussuhteen ehtoihin. Nimikirjan otteesta näkyvät myös nimikirjaan merkityt rangaistukset.

Viranhaltijalla olisi oikeus pyynnöstä saada työnantajalta kirjallinen todistus virkasuhteen kestoajasta ja tehtävien laadusta. Viranhaltijan nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa olisi lisäksi mainittava virkasuhteen päättymisen syy sekä arvio viranhaltijan työaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi. Säännös vastaisi työsopimuslain sekä valtion virkamieslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain vastaavaa sääntelyä. Arvolausetta koskeva säännös on yhdenmukainen valtion virkamieslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain vastaavan säännöksen kanssa.

Työtodistusta pyydetään yleensä työsuhteen päättymisen yhteydessä. Joskus tarve saada työtodistus syntyy kuitenkin myöhemmin. Sen vuoksi on aiheellista säätää määräajoista, joiden kuluessa työnantajalla on velvollisuus antaa työtodistus. Ehdotuksen mukaan työnantajalla olisi velvollisuus antaa viranhaltijalle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä. Nämä asiat ovat yleensä selvitetävissä joko virkasuhteeseen ottamisesta tehdyn päätöksen tai 18 §:ssä säädettäväksi ehdotetun viranhaltijalle annettavan viranhoidtomääräyksen perusteella. Säännös vastaa valtion virkamieslain, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain ja työsopimuslain säännöksiä.

Työntekijän työtaitoa, ahkeruutta ja käytöstä koskevat tiedot eivät näy edellä mainituista asiakirjoista. Vaikka virkasuhteen aikana viranhaltijoista kerätään monenlaisia virkasuh-

teen hoitamisen kannalta tarpeellisia tietoja, viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä annettavan luotettavan todistuksen kirjoittaminen edellyttää kuitenkin yleensä todistuksen laatijan ja viranhaltijan henkilökohtaista kanssakäymistä virkasuhteen aikana. Tämän vuoksi ajaksi, jonka kuluessa työnantajalla olisi velvollisuus antaa viranhaltijalle todistus hänen työtaidostaan, ahkeruudestaan ja käytöksestään, ehdotetaan viittä vuotta. Määräaika vastaa työsopimuslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa olevaa määräaika. Valtion virkamieslaissa ei sen sijaan tehdä eroa arvolauseeseen tarvittavien tietojen osalta.

Viranhaltijoista virkasuhteen aikana kerätyn tietoaineiston säilyttämisvelvollisuuden lyhentäminen on perusteltua myös henkilötietolaissa (523/1999) omaksuttujen tietosuojaperiaatteiden vuoksi. Niiden mukaan työnantaja voi kerätä ainoastaan työsuhteasioiden hoitamisen kannalta tarpeellisia tietoja ja tietoja saa säilyttää ainoastaan sen ajan, joka on tietojen käyttötarkoitus huomioiden ottaen tarpeellista. Pykälässä ehdotettu viiden vuoden määräaika viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä annettavan työtodistuksen vaatimiselle on linjassa myös henkilötietolain 12 §:n kanssa. Sen mukaan tarvetta pykälässä sallittujen arkaluonteisten tietojen säilytykseen on arvioitava vähintään viiden vuoden välein. Viranhaltijaa koskevat arkaluonteiset tiedot on poistettava rekisteristä välittömästi, kun niiden käsittelyyn ei ole mainitussa pykälässä säädettyä perustetta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin viranhaltijan oikeudesta saada työtodistus vielä 10 vuoden kuluttuakin virkasuhteen päättymisestä. Vastaava säännös sisältyy työsopimuslakiin, ja asiasta säädetään myös valtion virkamieslain 67 §:ssä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 58 §:ssä. Ehdotetun säännöksen mukaan työnantajalla olisi velvollisuus antaa työtodistus 10 vuoden kuluttua virkasuhteen päättymisestä vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Viranhaltijalla olisi tällöin oikeus saada todistus vain virkasuhteen kestosta ja tehtävien laadusta. Jos viranhaltija 10 vuoden jälkeen virkasuhteen päättymisestä pyytää työnantajalta uutta työtodistusta kadonneen

tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle, työnantajalla olisi velvollisuus antaa uusi todistus vain, jos siitä ei aiheudu hänelle kohtuutonta hankaluutta. Jos työnantajalla on jäljennös tai tallenne alkuperäisestä työtodistuksesta, uusi todistus voidaan antaa hankaluuksitta. Jos alkuperäisestä työtodistuksesta ei ole jäljennöstä tai muuta tallennetta tai jos työnantaja on 10 vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä hävittänyt muutkin virkasuhdetta koskevat tiedot, uutta todistusta ei välttämättä ole enää kirjoitettavissa.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin, että kirkkoherralle antaa työtodistuksen tuomiokapituli ja että kirkkoherra antaa työtodistuksen kappalaiselle, seurakuntapastorille ja lehtorille. Koska seurakunnan papisto ei ole kirkkoneuvoston tai seurakuntaneuvoston välittömän työnjohdon alainen, kirkkoherra antaa työtodistuksen alaisilleen papeille ja lehtorille. Kun kirkkoherralla ei ole esimiestä seurakunnassa, kirkkoherran työtodistuksen antaisi tuomiokapituli. Seurakuntayhtymän papille työtodistuksen antaisi se, jolle asia on seurakuntayhtymässä ohje- tai johtosäännöllä määrätty.

13 luku **Seurakuntajaon muuttaminen**

3 §. Kirkkoherra. Pykälän otsikosta ja pykälän 3 momentista ehdotetaan poistettavaksi maininta kappalaisesta ja kanttorista. Heidän etunsa on turvattu 2 §:ssä, jonka mukaan päätömmiset viranhaltijat siirretään entisiin palkkaeduin muodostettavaan uuteen tai liitettävään seurakuntaan.

18 luku **Piispa**

4 §. Vaalitoimitus ja viranhoitomääräyksen antaminen. Pykälän otsikosta ja 5 momentista esitetään termi valtakirja muutettavaksi viranhoitomääräykseksi yhdenmukaisesti muiden vastaavien muutosten kanssa.

19 luku **Tuomiokapituli**

2 §. Jäsenet. Kurinpitösäännösten kumoamisen vuoksi pykälän 3 momentissa oleva säännös tuomiokapitulien täydentämisestä kenttäpiispalla sotilaspapin kurinpittoa koskevassa asiassa esitetään muutettavaksi siten,

että täydentäminen koskisi ehdotetun 5 luvun 3 §:n mukaisesti sotilaspapin pappisvirasta määrääjäksi pidättämistä tai pappisvirasta erottamista.

7 §. Suullinen käsittely, katselmus ja kuuleminen. Viittaus kurinpitomenettelyyn ehdotetaan poistettavaksi.

Kun tuomiokapituli toimii papiston ja seurakuntien valvontaviranomaisena, säännös suo mahdollisuuden kuulla todistajia suoraan tuomiokapitulissa ilman, että tuomiokapituli joutuisi asioita selvittäessään turvautumaan virka-apupyynnöihin.

22 luku **Kirkkohallitus, kirkon keskusrahasto ja kirkon työmarkkinailaitos**

2 §. Kirkkohallituksen tehtävät. Pykälän 1 momentin 6 a kohdan lakiviittaus tarkistettaisiin vastaamaan 6 luvun pykäläjärjestystä.

Pykälän uudeksi 4 momentiksi ehdotetaan otettavaksi voimassa olevan kirkkojärjestyksen 6 luvun 8 a §:n 4 ja 5 momentti sisällöllisesti lähes sellaisenaan. Säännös koskisi neljän kuukauden määräaika, jonka kuluessa kirkkohallituksen tulisi tehdä 2 §:n 1 momentin 6 a kohdan mukaiset päätökset ulkomaisen opintojen, koulutuksen ja ammatillisen harjoittelun tunnustamisesta ja rinnastamisesta sekä tutkinnon tuottamasta kelpoisuudesta. Ammattipätevyuden tunnustamisesta annetun lain 13 §:ssä säädetään ammattipätevyuden tunnustamispäätöksen käsittelyajoista. Kyseisen pykälän 1 momentin mukaan ammattipätevyuden tunnustamisesta vastaavan viranomaisen tulee ilmoittaa hakijalle hakemuksen vastaanottamisesta sekä mahdollisista puuttuvista asiakirjoista kuukauden kuluessa hakemuksen saapumisesta. Ammattipätevyuden automaattiseen tunnustamiseen liittyvä hakemus on ratkaistava kolmen ja muu hakemus neljän kuukauden kuluessa vaadittavien asiakirjojen esittämisestä. Siten ehdotetussa 4 momentissa ei ole tarpeen säätää enää käsittelyajoista ehdotetussa 6 luvun 15 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Sen sijaan 15 §:n 2 ja 3 momenteissa tarkoitettujen järjestelmien, jotka koskevat kelpoisuutta ulkomailta suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta annetun lain ja Pohjoismaiden välillä poh-

joismaisista työmarkkinoista henkilöille, jotka ovat saaneet vähintään kolmevuotisen korkeamman koulutuksen, tehdyn sopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä sekä sopimuksen soveltamisesta annetun lain nojalla, tunnustamispäätösten käsittelyajoista olisi edelleen säädettävä erikseen kirkkolaisissa, koska sanotuissa laeissa ei säädetä erikseen käsittelyaikoja. Tämän vuoksi 4 momenttia täydennettäisiin voimassa olevaan 6 luvun 8 a §:n 4 ja 5 momenttiin verrattuna siten, että sen sisältämää neljän kuukauden määräaika noudatetaan vain, jollei toisin säädetä. Momentissa säädettäisiin myös kirkkohallituksen yhteydessä toimivasta neuvottelukunnasta, joka tarvittaessa antaa kirkkohallitukselle lausuntoja ulkomaisia koulutuksia ja tutkintoja koskevien asioiden käsittelyä varten.

24 luku **Alistaminen ja muutoksenhaku**

3 §. Oikaisuvaatimus. Oikaisuvaatimusta koskevan pykälän 1 momentin 4 kohtaan ehdotetaan täsmentävää viittausta 5 luvun 3 §:ään. Ehdotus liittyy 23 luvun 9 §:n kumoamiseen ja sen sisältämän pappisvirkaa koskevaa kurinpitoa koskevan säännöksen sisällön siirtämiseen tarpeellisilta osin 5 luvun 3 §:ään. Lisäksi 4 kohdan pykäläviittaukset on korjattu lakiehdotuksen mukaisiksi.

4 §. Kirkollisvalitus. Kun kurinpitomenettelyä koskevat säännökset ehdotetaan kumottavaksi, ehdotetaan pykälän 1 momentista poistettavaksi viittaus kurinpitomenettelyyn kirkollisvalitusperusteena ja korvattavaksi se viittauksella 5 luvun 3 §:ään. Tuomiokapitulilla säilyisi oikeus antaa papille varoitus, pidättää hänet pappisvirasta määrääjäksi, antaa hänelle hakemusta ero pappisvirasta tai määrätä hänet menettämään pappisvirkansa. Näistä päätöksistä tehtäisiin oikaisuvaatimus tuomiokapitulille 3 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaisesti.

6 §. Oikaisuvaatimus- ja valitusoikeus. Pykälän 5 momentti ehdotetaan kurinpitomenettelystä luopumisen vuoksi kumottavaksi tarpeettomana.

9 §. Oikaisuvaatimus- ja valitusaika. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, jossa säädettäisiin oikaisuvaatimusajan ja va-

litusajan alkamisesta silloin, kun viranhaltija irtisanotaan 52 §:n taloudellisella ja tuotannollisella perusteella. Voimassa olevan 24 luvun 3 §:n mukaan siinä mainituista päätöksistä voi tehdä oikaisuvaatimuksen, joka on pakollinen esivaihe ennen kuin kirkollisvalitus voidaan tehdä hallinto-oikeudelle. Oikaisuvaatimus on voimassa olevan 24 luvun 9 §:n 1 momentin mukaan tehtävä 14 päivässä päätöksen tiedoksisaannista. Uusi säännös merkitsisi, että oikaisuvaatimukselle säädetty määräaika alkaisi kulua taloudellisella ja tuotannollisella perusteella tehdystä irtisanomisesta vasta irtisanomisajan päättymisestä. Jos viranhaltija on tehnyt oikaisuvaatimuksen irtisanomisesta, valitusaika oikaisuvaatimuksesta tehtyyn päätökseen alkaisi kulua oikaisuvaatimusta koskevan päätöksen tiedoksisaannista.

Kirkkovaltuuston ja yhteisen kirkkovaltuuston päätöksestä haetaan muutosta 2 luvun 4 §:n mukaan kirkollisvalituksella suoraan hallinto-oikeudelta ilman sitä edeltävää oikaisu-vaatimusta. Valitus on 24 luvun 9 §:n 1 momentin mukaan tehtävä 30 päivässä päätöksen tiedoksisaannista. Jos irtisanomisen tekisi valtuusto eikä neuvosto, valitusaika alkaisi pääsäännöstä poiketen vasta irtisanomisajan päättymisestä.

Säännöksessä tarkoitettuna oikaisuvaatimus- ja valitusajan alkaminen vasta irtisanomisajan päätyttyä on perusteltua sen vuoksi, että 6 luvun 52 §:n irtisanomisperusteiden täytymistä arvioidaan virkasuhteen päättymiseen saakka, toisin sanoen irtisanomisajan loppuun. Kun nykyisin muutoksenhaku aika alkaa kulua heti irtisanomisesta koskevan päätöksen tiedoksisaannista lukien, ei irtisanomisaikana mahdollisesti tapahtuvia olosuhteiden muutoksia ole voitu ottaa huomioon arvioitaessa irtisanomisesta koskevan oikaisuvaatimuksen tai valituksen tekemistä. Tämä saattaa lisätä tarpeettomien oikaisuvaatimusten ja valitusten tekemistä. Uuden säännöksen perusteella sekä työnantaja että viranhaltija voivat paremmin arvioida irtisanomispäätöksen oikeellisuutta 6 luvun 53 §:n säännöksen kannalta.

11 §. Tiedoksianto. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lainsäädäntötekniistä tarkistusta. Vanhentunut termi "papinvaali" korvattaisiin termillä "kirkkoherranvaali".

14 §. Oikaisuvaatimus- ja valitusoikeuden rajoittaminen.

Pykälän 1 momentin 2 kohtaa ehdotetaan täydennettäväksi siten, että valituskiellon piiriin kuuluisi myös 5 luvun 3 §:n 5 momenttiin ehdotetun uuden säännöksen mukainen päätös pappisviran palauttamisesta. Piispan ja tuomiokapitulin päätös pappisviran palauttamisesta on luonteeltaan samanlainen kuin valituskiellon piiriin nykyisin kuuluva piispan ja tuomiokapitulin päätös pappisvirkaan vihittäväksi hyväksymisestä, josta säädetään kirkkolain 5 luvun 1 §:n 2 momentissa.

Pykälän 1 momentin 4 kohdassa tehtäisiin valituskieltojen säädösviittauksiin tarvittavat muutokset, koska valituskiellon kohteena olevia päätöksiä koskevat säännökset siirtyvät kirkkolaissa ja kirkkojärjestyksessä uusiin paikkoihin.

Pykälän 1 momentin 6 kohdassa korvattaisiin vanhentunut termi "papinvaali" termillä "kirkkoherranvaali".

Muutosta ei saisi 1 momentin 7 kohdan mukaan hakea oikaisuvaatimuksella tai valittamalla 6 luvun 26 §:n 3 momentissa tarkoitettua työnantajan viranhaltijalle antamasta työnjohdollisesta varoituksesta, 6 luvun 31 §:ssä tarkoitettua työnantajan pyynnöstä saada viranhaltijalta tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi tai määräyksestä osallistua viranhaltijan terveydentilan toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin tai tutkimuksiin taikka 6 luvun 63 §:ssä tarkoitettua väliaikaisesta virantoi- mituksesta pidättämisestä.

Ehdotetun 6 luvun 26 §:ssä tarkoitettuna varoituksen antaminen ei ole viranomaisen tekemä hallintopäätös, vaan työnjohdollinen toimenpide, jossa työnantaja kiinnittää viranhaltijan huomiota siihen, että hän ei ole toiminut virkatehtävien edellyttämällä tavalla. Annettu varoitus ei yksinään vaikuta virkasuhteesta johtuviin oikeuksiin tai velvollisuuksiin tai palvelussuhteen ehtoihin. Jos viranhaltijan palvelussuhde myöhemmin päätetään henkilöstä johtuvista syistä ja perusteena käytetään muun muassa aiemmin annettuja varoituksia, viranhaltija voi irtisanomisesta valittaessaan vedota siihen, että annetut varoitukset eivät ole olleet perusteltuja.

Pykälän 1 momentin 8 kohdan mukaan muutosta 6 luvun 31 §:ssä tarkoitettu työnantajan pyynnöstä tai määräyksestä ei saisi hakea oikaisuvaatimuksella tai valittamalla. Pyyntö terveydentilaa koskevien tietojen antamisesta tai määräys osallistua terveydentilaa koskeviin tarkastuksiin tai tutkimuksiin on luonteeltaan työnjohdollinen toimenpide, jolla pyritään selvittämään viranhaltijan terveydelliset edellytykset tehtävän hoitamiseksi. Viranhaltijan kuuleminen turvaa sitä, että pyyntö tai määräys annetaan perustelluista ja asiallisista syistä. Kun kyse olisi työnantajan aloitteesta tapahtuvasta selvityksestä, työnantaja vastaisi myös niistä aiheutuvista välittömistä kustannuksista. Vasta jos selvitykset johtavat palvelussuhdetta koskevan päätöksen tekemiseen, esimerkiksi virkasuhteen irtisanomiseen terveydellisistä syistä, viranhaltija voisi vedota siihen, että annetut pyynnot tai määräykset eivät ole olleet perusteltuja.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jolloin voimassa olevat 2 ja 3 momentti siirtyisivät 3 ja 4 momentiksi. Uudessa 2 momentissa säädettäisiin kiellosta hakea oikaisuvaatimuksella tai valittamalla muutosta väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämiseen tai väliaikaisesta pappisviran toimituksesta pidättämiseen, josta säädetään 6 luvun 63 §:ssä. Väliaikainen virantoimituksesta pidättäminen ja pappisviran toimituksesta pidättäminen ovat luonteeltaan turvaamistoimenpiteitä, joista päättäisi 6 luvun 64 §:ssä tarkoitettu viranhaltija, joka katsoisi asian edellyttävän välittömiä toimenpiteitä. Viranhaltijan tekemän päätöksen turvaamistoimenpiteen luonne edellyttäisi aina, että virantoimituksesta pidättämistä koskeva päätös on kiireellisesti saatettava sellaisen viranomaisen käsiteltäväksi, joka on 6 luvun 64 §:n mukaan toimivaltainen varsinaisesti päättämään virantoimituksesta pidättämisestä. Asian kiireellisyys edellyttäisi toimivaltaisen viranomaisen koolle kutsumista tarvittaessa tavanomaista kokousaikataulua kiireellisemmin. Väliaikainen virantoimituksesta pidättäminen olisi siten luonteeltaan aina lyhytaikaista ja kestäisi yleensä muutamista päivistä enintään neljään viikkoon. Jos viranhaltija esittää oikaisuvaatimuksen tai valittaa viranomaisen päättämästä virantoimituksesta pidättämisestä tai pappisviran toimituksesta

pidättämisestä, samassa yhteydessä voitaisiin tutkia myös väliaikaisen virantoimituksesta pidättämisen lainmukaisuus.

25 luku Täydentäviä säännöksiä

2 §. *Tuomioistuimen ilmoittamisvelvollisuus.* Pykälään ehdotetaan siirrettäväksi kumottavasta 23 luvusta asiallisesti muuttamattomana sen 2 §, joka koskee tuomioistuimen ilmoittamisvelvollisuutta kirkolliselle työnantajalle pappia koskevasta syytteen taikka pappia tai muuta kirkon tai seurakunnan viranhaltijaa koskevasta rangaistuksesta. Pykälän sanamuotoa on siirtämisen yhteydessä ajanmukaistettu ja siinä on otettu huomioon sakon ja rikesakon määräämisestä annettu laki (754/2010). Lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla, eikä sen voimaantuloajankohta ole vielä tiedossa. Tämän vuoksi voimaantulo- ja siirtymäsäännöksissä ehdotetaan säädettäväksi, että pykälä tulisi voimaan samana päivänä kuin sakon ja rikesakon määräämisestä annettu laki. Siihen asti sovellettaisiin, mitä kumottavaksi ehdotetussa 23 luvun 2 §:ssä säädetään.

8 §. *Julkisuus ja salassapito.* Voimassa olevassa 6 luvun 3 ja 12 §:ssä on säädetty kirkon viranhaltijan vaitiolovelvollisuudesta. Säännökset ehdotetaan otettavaksi 6 luvun 28 ja 29 §:ään, jonka vuoksi säännöksessä oleva viittaus on muutettava.

10 §. *Tasaäänät.* Kurinpitoasioita koskevissa äänestyksissä on ratkaissut se mielipide, joka on lievempi. Vaikka kurinpitomenetely esitetään kumottavaksi, tuomiokapitulilla säilyy toimivalta 5 luvun 3 §:n nojalla antaa papille varoitus, pidättää hänet pappisvirasta määrääjäksi, antaa hänelle hakemuksetta ero pappisvirasta tai määrätä hänet menettämään pappisviransa. Sama koskee 6 luvun 29 §:n nojalla lehtoria. Näitä asioita koskevia äänestyksiä silmällä pitäen säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että äänien jakautuessa tasan ratkaisee se mielipide, joka on lievempi. Säännös ehdotetaan myös laajennettavaksi siten, että lievemmän mielipiteen periaate koskisi kaikkia viranhaltijoita, kun kysymys on äänestyksestä, joka koskee viranhaltijan virkasuhteen irtisanomista, purkamista ja raukeamista.

2 Tarkemmat säännökset

Kirkolliskokous on päätöksellään 5.11.2009 muuttanut kirkkojärjestyksen 6 luvun, jossa säädetään tarkemmin henkilöstöstä, sekä eräitä muita kirkkojärjestyksen säännöksiä ja kirkon vaalijärjestyksen säännöksen, jotka ovat yhteydessä kirkkolain muutosehdotukseen. Kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen muutokset tulevat voimaan samana päivänä kuin ehdotettu laki.

3 Voimaantulo

Lain täytäntöönpanon vaatimien toimien vuoksi laki ehdotetaan tulevaksi voimaan aikaisintaan kolmen ja viimeistään kuuden kuukauden kuluttua sen hyväksymisestä ja vahvistamisesta.

Lain 25 luvun 2 §, joka koskee tuomioistuimen ilmoittamisvelvollisuutta, tulisi kuitenkin voimaan vasta samana päivänä kuin sakon ja rikesakon määräämisestä annettu laki. Tämä on tarpeen sen vuoksi, että pykälässä viitataan kyseiseen lakiin, jonka voimaantulosta säädetään erikseen lailla. Siihen asti kunnes laki tulee voimaan, sovellettaisiin tuomioistuimen ilmoittamisvelvollisuuteen kumottavaksi ehdotettua 23 luvun 2 §:ää.

Asiassa, joka on tullut vireille ennen lain voimaantuloa, noudatetaan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä ja määräyksiä. Tämä koskisi myös kurinpitomenettelyä silloin, kun se on pantu vireille ennen lain voimaantuloa.

Kirkkolain 6 luvun 14 §:n kumoaminen merkitsee, että virkasääntöjen antamiseen ei enää olisi valtuutusta. Työnantaja ei voisi enää antaa uusia virkasääntöjä, ja nykyiset virkasäännöt lakkaisivat olemasta voimassa. Tarpeelliset viranhaltijaa koskevat täydentävät määräykset työnantaja voisi antaa 9 luvun 1 §:n nojalla ohje- tai johtosäännössä.

Työnantajille olisi varattava riittävä aika mahdollisten viranhaltijaa koskevien määräysten ottamiseen ohje- tai johtosääntöihin. Sen vuoksi ehdotetaan, että kirkollisen työnantajan voimassa olevaa virkasääntöä noudatetaan enintään vuoden ajan tämän lain voimaantulosta, jollei virkasäännön määräys koske lailla säädettävää asiaa tai jollei se ole ristiriidassa tämän lain kanssa.

Sellaisia virkasäännön määräyksiä, joista tulee säätää lailla, ei noudatettaisi. Nämä koskevat perustuslain 80 §:n mukaan yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteita sekä asioita, jotka perustuslain mukaan muuten kuuluvat lain alaan. Myöskään sellaisia virkasäännön määräyksiä, jotka olisivat ristiriidassa kirkkolain kanssa, ei noudatettaisi. Säännös merkitsee myös sitä, että sellaista virkasäännön määräystä, josta tulisi säätää laissa mutta josta ei ole otettu säännöstä viranhaltijaa koskevaan lainsäädäntöön, ei voida soveltaa. Näin ollen esimerkiksi mallivirkasäännön mukaisia määräyksiä viranhaltijan asuinpaikasta ja lisä-, yli-, sunnuntai-, ilt- ja yötyön sekä varallaolon suorittamisvelvollisuudesta ei noudatettaisi. Asioita, joista voisi ottaa tarpeelliset määräykset ohje- tai johtosääntöön ja joita koskevia virkasäännön määräyksiä voisi enintään vuoden siirtymäajan noudattaa, olisivat lähinnä määräykset päätävästä viranomaisesta ja asioiden käsittelyn käytännön menettelyistä.

Yleistä 68 vuoden eroamisikää korkeampi 70 vuoden eroamisikä säilyisi niillä viranhaltijoilla, joilla vielä on tämä oikeus. Konfirmaation viranhaltija tai työntekijä, jonka tehtävässä edellytettäisiin uuden lain myötä konfirmaatiota, säilyttää kelpoisuutensa kyseiseen tehtävään. Kelpoisuusedellytykset määräytyvät tehtävän haettavaksi julistamisen ajankohtana voimassa olevien säännösten mukaan.

Ennen lain voimaantuloa voitaisiin ehdotuksen mukaan ryhtyä sen täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

4 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Esitykseen sisältyvällä lakiehdotuksella on yhtymäkohtia perustuslaissa säädettyyn vaatimukseen säätää yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista lailla, lainsäädäntövallan siirtämistä koskeviin rajoituksiin sekä eräisiin perusoikeuksia koskeviin säännöksiin.

Esityksen taustalla on tarve järjestää kirkon, seurakuntien ja seurakuntayhtymien viranhaltijoiden oikeusasema lainsäädännössä perustuslain 80 §:n kannalta asianmukaisella tavalla. Kirkkolakiin ehdotetaan koottavaksi

viranhaltijaa koskeva, lähinnä voimassa olevan kirkkolain 6 luvun sekä kirkkojärjestyksen sääntely. Lisäksi ehdotetaan otettavaksi nykyään virkasäännöissä oleva viranhaltijoita koskeva tarvittava sääntely lakiin. Sääntely kattaisi viranhaltijan oikeusaseman kokonaisuuden alkaen julkisesta hakumenettelystä ja virkasuhteeseen ottamisesta, työnantajan ja viranhaltijan velvollisuuksista sekä virkasuhteen aikana tapahtuvista aseman muutoksista virkasuhteen päättämiseen saakka. Virkasääntöjä ei enää annettaisi, vaan kirkollisen työnantajan tarpeelliseksi katsomat määräykset annettaisiin vastaisuudessa ohje- tai jotosäännöissä. Tällaisia määräyksiä olisivat lähinnä määräykset päättävästä viranomaisesta ja toimielimestä sekä asioiden käsitteilyn käytännön menettelyistä.

Ehdotetun lain 6 luvun 13 §:n 2—4 momentissa säädettäisiin kirkon jäsenyys ja konfirmaatio kelpoisuusvaatimukseksi virkasuhteeseen sekä sellaiseen työsuhteeseen, joka liittyy kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon taikka jossa kirkon jäsenyyden ja konfirmaation edellyttäminen on työtehtävien luonteen vuoksi muutoin perusteltua. Perustuslakivaliokunta on katsonut, että perustuslain 11 §:stä johtuva sisäinen autonomia huomioon ottaen on perustuslain 6 §:n 2 momentin syrjäntäkieltosäännöksestä huolimatta mahdollista, että laissa säädetään kirkon jäsenyys edellytykseksi kirkon omiin virkoihin ja tehtäviin valituille (PeVL 57/2001 vp). Konfirmaatio olisi kelpoisuusvaatimuksena uusi. Esityksen valmistelussa on katsottu, että arvioitaessa konfirmaatiovaatimuksen suhdetta perustuslain 6 §:ään voidaan ottaa huomioon samoja näkökohtia kuin jäsenyysvaatimuksen osalta.

Ehdotus 6 luvun 31 §:stä koskisi viranhaltijan velvollisuutta antaa virkasuhteen aikana tarpeellisia terveydentilaansa koskevia tietoja sekä osallistua terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Pykäläehdotus liittyy perustuslain 7 §:ssä turvattuun yksilön henkilökohtaiseen vapautteen ja koskemattomuuteen sekä perustuslain 10 §:n säännöksiin yksityiselämän suojasta. Pykälässä on otettu huomioon eduskunnan

perustuslakivaliokunnan hallituksen esitystä työterveyshuoltolaiksi koskevan käsittelyn yhteydessä tekemät huomautukset välttämättömyyskriteerin vaatimuksesta sekä viittauksesta potilaan itsemääräämisoikeutta koskevaan säännökseen (PeVL 39/2001 vp).

Ehdotus 6 luvun 38 §:ksi koskisi viranhaltijan siirtämistä toiseen virkasuhteeseen. Säännöksen nojalla olisi periaatteessa mahdollista siirtää viranhaltija toiseen virkasuhteeseen toiselle paikkakunnalle. Pykäläehdotuksella on yhtymäkohta perustuslain 9 §:n 1 momenttiin, jonka mukaan Suomen kansalaisella ja maassa laillisesti oleskelevalla ulkomaalaisella on vapaus liikkua maassa ja valita asuinpaikkansa. Perustuslakivaliokunta on esimerkiksi ulkoasiainhallinnon ja puolustushallinnon virkamiehiä koskevissa lausunnoissaan (PeVL 15/1999 vp ja 40/1998 vp) kiinnittänyt huomiota siihen, rajoittaako virkaan tai tehtävään siirtymisvelvollisuus tosiasiassa virkamiehen vapautta valita asuinpaikkansa. Perustuslakivaliokunta on antanut erityistä merkitystä ulkoasiainhallinnon ja puolustusvoimien tehtävien erityisluonteelle, joka on perusteena tavanomaista pidemmälle ulottuvalle virkamiesten velvollisuuksien sääntelemiselle. Vastaavalla tavalla ei voida perustella kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän viranhaltijan velvollisuutta siirtyä toiseen virkasuhteeseen. Säännösehdotus ei tarkoita sitä, että viranhaltijan edellytettäisiin asuvan paikkakunnalla. Yhtymäkohta mainittuun perusoikeussäännökseen on kuitenkin otettava huomioon siirrosta päätettäessä.

Oikaisuvaatimus- ja valitusoikeuden rajoittamista koskevaan säännöstä 24 luvun 14 §:ssä ehdotetaan täydennettäväksi siten, että muutoksenhakukiello koskisi myös päätöstä pappisviran palauttamisesta. Asian on katsottu olevan luonteeltaan samanlainen kuin päätös pappisvirkaan vihittäväksi hyväksymisestä, jota koskee jo nykyisin muutoksenhakukiello.

Lakiehdotus voidaan käsitellä perustuslain 72 §:ssä säädetyssä järjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Lakiehdotus

Laki

kirkkolain muuttamisesta

Kirkolliskokouksen ehdotuksen ja eduskunnan päätöksen mukaisesti kumotaan kirkkolain (1054/1993) 18 luvun 5 §, 22 luvun 7 §, 23 luku ja 24 luvun 6 §:n 5 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 18 luvun 5 § laissa 201/2000 ja 24 luvun 6 §:n 5 momentti laissa 1274/2003,

muutetaan 5 luvun 3 ja 4 §, 6 luku, 13 luvun 3 §:n otsikko ja 3 momentti, 18 luvun 4 §:n otsikko ja 5 momentti, 19 luvun 2 §:n 3 momentti ja 7 §:n 2 momentti, 22 luvun 2 §:n 1 momentin 6 a kohta, 24 luvun 3 §:n 1 momentin 4 kohta, 4 §:n 1 momentti, 11 §:n 2 momentti ja 14 §:n 1 momentin 2 ja 4—6 kohta sekä 25 luvun 8 §:n 1 momentti ja 10 §:n 1 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 5 luvun 4 § ja 24 luvun 3 §:n 1 momentin 4 kohta laissa 236/2006, 18 luvun 4 §:n otsikko ja 5 momentti laissa 201/2000, 19 luvun 2 §:n 3 momentti ja 7 §:n 2 momentti sekä 24 luvun 4 §:n 1 momentti, 11 §:n 2 momentti ja 14 §:n 1 momentin 2 ja 4—6 kohta laissa 1274/2003, 22 luvun 2 §:n 1 momentin 6 a kohta laissa 649/2000, sekä 25 luvun 8 §:n 1 momentti laissa 706/1999 ja 10 §:n 1 momentti laissa 1691/1995, sekä

lisätään 5 lukuun uusi 1 a §, 5 luvun 5 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 236/2006, uusi 5 momentti, 22 luvun 2 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 649/2000, 1274/2003 ja 1325/2011, uusi 4 momentti, 24 luvun 9 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 1274/2003 ja 236/2006, uusi 4 momentti ja 14 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 1274/2003, uusi 7 ja 8 kohta, sekä pykälään, sellaisena kuin se on laeissa 1274/2003 ja 118/2011, uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy lailla 118/2011 kumotun 3 momentin tilalle 3 momentiksi, sekä 25 lukuun siitä lailla 1274/2003 kumotun 2 §:n tilalle uusi 2 §, seuraavasti:

5 luku

Pappisvirka

1 a §

Pappisvirka, pappi ja papin virka

virkaa Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa;

3) *papin viralla* hallinnollisella päätöksellä perustettua seurakunnan, seurakuntayhtymän, tuomiokapitulin tai kirkkohallituksen virkaa, johon voidaan valita vain pappi.

3 §

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *pappisviralla* luterilaisten tunnustuskirjojen mukaista evankeliumin julistamiseksi ja sakramenttien jakamiseksi asetettua kirkon virkaa, johon kutsutaan ja johon vihitään pappisvihkimyksessä;

2) *papilla* henkilöä, joka kirkkojärjestyksen mukaisesti on joko vihitty pappisvirkaan tai jolle on myönnetty oikeus toimittaa pappis-

Ero pappisvirasta, pappisvirasta pidättäminen ja pappisviran menettäminen

Eron pappisvirasta myöntää tuomiokapituli hakemuksesta.

Papille, joka ei ole pysynyt kirkon tunnustuksessa, tuomiokapituli voi antaa kirjallisen varoituksen tai pidättää hänet pappisvirasta

vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos pappi ei ole pappisvirasta pidättämisen kuluessa pyytänyt eroa pappisvirasta tai osoittanut tahtovansa pysyä kirkon tunnustuksessa, tuomiokapituli määrää hänet menettämään pappisvirkansa.

Papille, joka toimii vastoin pappisviran velvollisuuksia ja pappislupausta tai laiminlyö niitä taikka käyttäytyy papille sopimattomalla tavalla, tuomiokapituli voi asian laadun mukaan antaa kirjallisen varoituksen tai pidättää hänet pappisvirasta vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos papin sopimaton käyttäytyminen, laiminlyönnit pappisvirassa tai käyttäytyminen muutoin osoittaa hänet ilmeisen sopimattomaksi olemaan pappina, tuomiokapituli voi määrätä hänet menettämään pappisvirkansa.

Jos pappi on tuomittu rikoksesta sellaiseen rangaistukseen, joka osoittaa hänet ilmeisen sopimattomaksi olemaan pappina, tuomiokapituli voi määrätä hänet menettämään pappisvirkansa.

Piispa ja tuomiokapituli voivat pyynnöstä palauttaa pappisviran menettäneelle henkilölle pappisviran.

4 §

Vaalikelpoisuuden tai äänioikeuden menettäminen

Määräaikaisesti pappisvirasta pidätetty pappi ei ole vaalikelpoinen papillisiin luottamustehtäviin kirkossa eikä hänellä ole pappisviran perusteella saatavaa äänioikeutta.

Jos tuomioistuin on tuominnut papin viralta pantavaksi, hän ei ole vaalikelpoinen papillisiin luottamustehtäviin kirkossa ennen kuin hän on saanut tuomiokapitulilta uuden viranhoidtomääräyksen papin virkaan.

5 §

Kuuluminen hiippakuntaan ja rovastikuntaan sekä äänioikeus

—————
 Kenttäpiispa kuuluu arkkihiippakuntaan ja muu sotilaspappi siihen hiippakuntaan, jonka

alueella hänen varsinainen virkapaikkansa on.

6 luku

Henkilöstö

Yleiset säännökset

1 §

Työnantaja ja henkilöstö

Työnantajalla tarkoitetaan tässä luvussa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntaa, seurakuntayhtymää, tuomiokapitulia ja kirkkohallitusta, jollei toisin säädetä. Seurakuntayhtymä ja siihen kuuluvat seurakunnat ovat palvelussuhteen ehtoja koskevilla asioissa yksi työnantaja.

Tuomiokapitulilla on seurakunnan ja seurakuntayhtymän viranhaltijoita koskevilla virkasuhdeasioissa työnantajalle kuuluvia tehtäviä siten kuin tässä laissa ja kirkkojärjestyksessä tai muussa laissa säädetään.

Työnantajan palveluksessa oleva henkilöstö on virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa. Virkasuhteeseen sovelletaan, mitä siitä tässä laissa ja sen nojalla kirkkojärjestyksessä tai muualla laissa säädetään. Työsopimussuhteeseen sovelletaan, mitä siitä erikseen säädetään, ja sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään.

Virkasuhteessa suoritettavaa tehtävää varten perustetaan virka. Perustellusta syystä henkilö voidaan kuitenkin ottaa virkasuhteeseen määräajaksi myös ilman, että tehtävää varten on perustettu virka.

Työnantajalla tulee olla tehtäviensä hoitamista varten riittävä henkilöstö.

2 §

Viranhaltija ja virkasuhde

Viranhaltijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on virkasuhteessa työnantajaan.

Virkasuhteella tarkoitetaan julkisoikeudellista palvelussuhdetta, jossa seurakunta, seurakuntayhtymä, tuomiokapituli tai kirkkohallitus on työnantajana ja viranhaltija työn suorittajana.

3 §

Henkilöstön kielitaito

Viranhaltijalta vaadittavasta kielitaidosta säädetään kirkkojärjestyksessä ottaen huomioon, mitä tämän lain 3 luvun 7 ja 8 §:ssä ja 4 luvun 4 §:ssä säädetään. Kielitaitoa koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta voidaan myöntää erivapaus erityisestä syystä. Tuomiokapituli myöntää erivapauden seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin ja lehtorin viran haltijalle. Muulle viranhaltijalle erivapauden myöntää se viranomaisen, jonka toimivaltaan viran perustaminen kuuluu.

Virkaa täytettäessä tai työsopimussuhteen otettaessa otetaan huomioon myös sellainen hakija, joka on osoittanut vaaditun kielitaidon hakuajan päätyttyä, jos tämä ei viivytä asian käsittelyä.

Viranomaisen on koulutusta järjestämällä ja muilla henkilöstöpoliittisilla toimilla huolehdittava siitä, että sen henkilöstöllä on riittävä kielitaito viranomaisen tehtävien hoitamiseksi kielilaisissa, saamen kielilaisissa ja muussa lainsäädännössä asetettujen vaatimusten mukaisesti.

4 §

Kirkon virka- ja työehtosopimukset

Evankelis-luterilaisen kirkon työmarkkinalaitoksen sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden etujen valvomiseksi perustettujen yhdistysten välillä voidaan, niin kuin siitä erikseen säädetään, virka- ja työehtosopimuksin sopia kirkkohallituksen, tuomiokapitulin, seurakunnan tai seurakuntayhtymän palveluksessa olevien palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista sen estämättä, mitä niistä säädetään tässä laissa tai muissa kirkkohallitusta, tuomiokapitulia, seurakuntaa ja seurakuntayhtymää koskevissa säädöksissä.

5 §

Muut viranhaltijan palvelussuhdetta koskevat säännökset ja määräykset

Viranhaltijoiden palvelussuhteen ehtoista annetaan tämän lain säännösten ja virkaehto-

sopimuksen määräysten lisäksi tarpeelliset täydentävät säännökset ja määräykset kirkkojärjestyksessä taikka työnantajan antamissa ohje- tai johtosäännöissä.

6 §

Eläkkeet

Viranhaltijan ja työntekijän oikeudesta eläkkeeseen sekä viranhaltijan ja työntekijän edunsaajan oikeudesta perhe-eläkkeeseen säädetään erikseen.

7 §

Sotilaspapit

Puolustusvoimissa voi olla papin virkoja. Sotilaspappeja johtaa ja valvoo puolustusvoimien hengellisen työn johtajana kenttäpiispa. Sotilaspappi on pappisviran toimittamisessa kenttäpiispan alainen. Sotilaspapin pappisvirkaan liittyvistä tuomiokapitulin valtuuksista säädetään 5 luvun 3 §:ssä. Sotilaspapin ja kenttäpiispan virkoihin sovelletaan muutoin, mitä niistä erikseen säädetään.

8 §

Virat erityisiä tarpeita varten

Papin virkoja ja lehtorin virkoja voi lisäksi olla vankilassa ja muita erityisiä tarpeita varten. Viranhaltija on pappisviran ja tämän luvun 29 §:ssä tarkoitettujen lehtorin viran velvollisuuksien osalta tuomiokapitulin alainen.

Vankilaan tai muuhun laitokseen perustetun papin viran ja lehtorin viran täyttää tuomiokapituli julistettuaan viran haettavaksi ja saatuaan hakijoista lausunnon asianomaiselta viranomaiselta. Tuomiokapituli määrää tarvittaessa viran väliaikaisen hoitajan ja viransijaisen.

Virkasuhteen alkaminen

9 §

Virkasuhteen kesto

Viranhaltija otetaan virkasuhteeseen toistaiseksi tai määräajaksi.

Viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi vain, jos:

- 1) viranhaltija sitä itse pyytää;
- 2) määräajaksi ottamisesta säädetään erikseen; tai
- 3) tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava työnantajan toimintaan liittyvä seikka sitä vaatii.

Viranhaltijalla, joka on ilman 2 momentin mukaista perustetta otettu määräajaksi tai joka on ilman perusteltua syytä toistuvasti otettu peräkkäin määräajaksi, on oikeus saada virkasuhteen päättyessä vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Korvausvaatimus voidaan esittää kuuden kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

Kirkkojärjestyksessä säädetään niistä viroista, joihin on tehtävien laadun vuoksi aina otettava määräajaksi.

10 §

Julkinen hakumenettely

Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä, jollei jäljempänä toisin säädetä. Viranhakuilmoitukset on saatettava tiedoksi julkaisemalla ne työnantajan julkisten kuulutusten ilmoitustaululla sekä tarpeen vaatiessa muulla työnantajan päättämällä tavalla, jollei toisin säädetä. Hakuaika on vähintään 14 kalenteripäivää ilmoituksen julkaisemisesta.

Virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomais voi perustellusta syystä päättää hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenettelystä tai viran täyttämättä jättämisestä. Uutta hakumenettelyä koskevassa ilmoituksessa on mainittava, otetaanko aikaisemmat hakemukset huomioon. Kirkkoherran, kappalaisen ja

vakinaisen lehtorin viran haettavaksi julistamisesta, hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenettelystä tai virkasuhteen täyttämättä jättämisestä päättää tuomiokapituli. Hakumenettelystä säädetään kirkkojärjestyksessä.

11 §

Poikkeukset julkisesta hakumenettelystä

Virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman hakumenettelyä, kun:

- 1) henkilö otetaan hoitamaan virkaa sijaisena tai avoinna olevaan virkasuhteeseen määräajaksi;
- 2) taloudellisista ja tuotannollista syistä irtisanottu viranhaltija otetaan toiseen virkasuhteeseen;
- 3) 36 §:ssä tarkoitettu virkasuhde tarjotaan osa-aikaiselle viranhaltijalle;
- 4) 38 §:ssä tarkoitettu viranhaltija siirretään toiseen virkasuhteeseen;
- 5) virkaan valitun irtisanouduttua ennen hänelle määrättyä virantoimituksen aloittamispäivää virkaan valitaan joku muu virkaa hakenut, kelpoisuusehdot hakuajan päättyessä täyttänyt hakija;
- 6) muun työnantajan palveluksessa oleva henkilö otetaan virkasuhteeseen 39 §:ssä tarkoitetun toiminnan siirtämisen yhteydessä; tai
- 7) menettelyyn on muu erityisen painava syy.

Tuomiokapituli antaa sopivalle papille viranhoitomääräyksen seurakunnan seurakuntapastorin virkaan toistaiseksi. Jollei asian kiireellisyys muuta vaadi, seurakunnalle on varattava tilaisuus antaa lausunto viran erityisistä tarpeista ennen viran täyttämiseen ryhtymistä sekä virkaan ilmoittautuneista ennen viranhoitomääräyksen antamista.

Kun seurakunnan kirkkoherran, kappalaisen tai seurakuntapastorin avoinna olevaan virkaan tai seurakunnan papin virkaan muutoin tarvitaan väliaikaista hoitajaa, tuomiokapituli määrää virkaa hoitamaan sitä haettavaksi julistamatta virkaan sopivan hiippakunnan papin siten kuin 2 momentissa säädetään.

12 §

Virkasuhteeseen ottaminen

Sellaiseen virkasuhteeseen, joka on ollut julkisesti haettavana, voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut sitä kirjallisesti ennen hakuajan päättymistä ja tuolloin täyttää kelpoisuusvaatimukset. Hakemukseen on liitettävä selvitys hakijan kelpoisuudesta.

Kirkkoneuvoksen virkaan voidaan suostumuksensa nojalla ottaa sellainenkin henkilö, joka ei ole hakenut sitä ja jonka kelpoisuudesta on esitetty selvitys.

Piispan valintaan sovelletaan, mitä tässä laissa, kirkkojärjestyksessä ja kirkon vaalijärjestyksessä säädetään.

13 §

Kelpoisuusvaatimukset

Yleisistä nimitysperusteista julkisiin virkoihin säädetään perustuslaissa.

Vain evankelis-luterilaisen kirkon konfirmoitu jäsen on kelpoinen:

- 1) virkasuhteeseen;
- 2) työsuhteeseen, joka liittyy kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon;
- 3) työsuhteeseen, jossa kirkon jäsenyyden ja konfirmaation edellyttäminen on työtehtävien luonteen vuoksi muutoin perusteltua.

Tuomiokapituli voi myöntää 2 momentissa tarkoitettua kelpoisuusvaatimuksesta erivapauden muun kristillisen kirkon tai uskonnollisen yhdyskunnan papille, jos kirkolliskokous on hyväksynyt tuon kirkon tai uskonnollisen yhdyskunnan kanssa tehdyn sopimuksen pappisviran vastavuoroisen hoitamisen edellytyksistä. Erivapaus voidaan myöntää toistaiseksi tai määräajaksi.

Papin ja lehtorin virkaa lukuun ottamatta henkilö voidaan ottaa kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta riippumatta määräaikaiseen palvelusuhteeseen, joka on tarkoitettu kestämään enintään kaksi kuukautta, jos siitä erikseen säädetään tai työnantaja perustellusta syystä yksittäistapauksessa niin päättää.

Henkilö, joka ei ole täyttänyt 18 vuotta, voidaan ottaa vain määräaikaiseen virkasuhteeseen.

14 §

Eriyiset kelpoisuusvaatimukset

Virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai työnantajan päättämä erityinen kelpoisuus, jollei tämän lain nojalla toisin säädetä.

Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista riippumatta, jos siitä erikseen säädetään tai työnantaja perustellusta syystä yksittäistapauksessa niin päättää. Papin virkaan voidaan antaa viranhoidomääräys vain papille ja lehtorin virkaan vain lehtorille.

Jos viran kelpoisuusvaatimuksena on erityiskoulutus, joka säännönmukaisesti suoritetaan haetun viran hoitamisen yhteydessä, hakija on kelpoinen hakemaan virkaa, jos hän täyttää viran muut kelpoisuusehdot ja kirjallisesti sitoutuu suorittamaan erityiskoulutuksen. Jos hakija ei suorita erityiskoulutusta työnantajan asettamassa kohtuullisessa määräajassa, hänet voidaan irtisanoa 55 §:n mukaista irtisanomisaikaa noudattaen.

15 §

Ulkomaiset opinnot ja tutkintotodistukset

Ammattipätevyyden tunnustamisesta annetussa laissa (1093/2007) tarkoitettua ammattipätevyyden tuottamaan kelpoisuuteen seurakunnan, seurakuntayhtymän, tuomiokapitulin tai kirkkohallituksen virkaan sovelletaan, mitä sanotussa laissa säädetään.

Muiden kuin 1 momentissa tarkoitettujen ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta säädetään ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta annetussa laissa (531/1986).

Islannin, Norjan, Ruotsin, Suomen ja Tanskan kansalaiseen sovelletaan 1 ja 2 momentissa mainittujen lakien lisäksi Pohjoismaiden välillä pohjoismaisista työmarkkinoista henkilöille, jotka ovat saaneet vähintään kolmevuotisen korkeamman koulutuk-

sen, tehdyn sopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä sekä sopimuksen soveltamisesta annettua lakia (651/1998).

16 §

Terveydentilaa koskeva selvitys virkasuhteeseen otettaessa ja papiksi vihittäessä

Virkasuhteeseen ottamisen ja pappisvihkimyksen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa ottamisesta tai vihkimisestä päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

Virkaan ottamisesta päättävä viranomainen voi perustellusta syystä päättää, ettei I momentissa tarkoitettua selvitystä vaadita.

Jollei tietoja terveydellisistä edellytyksistä ole käytettävissä päätettäessä virkasuhteeseen ottamisesta, päätös tehdään ehdollisena. Viranhaltijan on esitettävä tiedot virkasuhteeseen ottamisesta päättävän viranomaisen asettamassa kohtuullisessa määräajassa. Jos tietoja ei esitetä määräajassa tai viranomainen ei sille esitettyjen tietojen takia pidä viranhaltijaa soveltuvana virkaan, viranomainen tekee päätöksen virkasuhteeseen ottamis päätöksen raukeamisesta. Päätös tulee voimaan, kun se on annettu viranhaltijalle tiedoksi. Muussa tapauksessa viranomainen päättää, että henkilön virkasuhde jatkuu.

Kirkkoherran viran hakijan on liitettävä hakemusasiakirjoihin tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuttava tuomiokapitulin määräyksestä lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin.

17 §

Koeaika

Virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuh-

teessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta. Seurakunnan seurakuntapastorin koeajan määräämisestä päättää tuomiokapituli.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen ja hänen tehtävänsä tai asemansa huomattavasti muuttuvat ja viranhaltija itse on hakeutunut toiseen virkasuhteeseen, työnantaja voi määrätä koeajan noudatettavaksi uudessa virkasuhteessa.

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Papin virassa olevan papin sekä lehtorin virkasuhteen purkamisesta koeaikana päättää tuomiokapituli omasta tai työnantajan aloitteesta. Tuomiokapitulin on käsiteltävä asia kiireellisenä. Purkamisesta voidaan päättää koeajan päättymistä seuraavassa tuomiokapitulin istunnossa, jos seurakunta tai seurakuntayhtymä on pannut asian tuomiokapitulissa vireille koeaikana.

Mitä tässä pykälässä säädetään koeajasta, ei koske kirkkoherran, piispan, kirkkoneuvoksen, pappisasessorin eikä lääninrovastin virkoja.

18 §

Viranhoitomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista

Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja mikäli mahdollista ennen virantoimituksen alkamista virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoitomääräys. Tämän lisäksi työnantajan on annettava viranhaltijalle vähintään kuukauden kestävässä virkasuhteessa selvitys keskeisistä virkasuhteen ehdoista, jolleivät ne ilmene annetusta viranhoitomääräyksestä.

Selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen täyden palkanmaksukauden päättämiseen mennessä, ja siitä tulee ilmetä ainakin:

- 1) virkanimike;
- 2) virkasuhteen kestoaika;
- 3) mahdollinen määräaikaisuuden peruste;
- 4) mahdollinen koeaika;
- 5) virkapaikka virkasuhteen alkaessa;

- 6) virantoimituksen alkamisajankohta;
 7) pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste;
 8) palkkauksen perusteet sekä palkanmaksukausi;
 9) osa-aikaisen virkasuhteen säännöllinen työaika tai, jos viranhaltijaan ei sovelleta työaikaa, työmäärän suhteellinen osuus viran täydestä työmäärästä;
 10) vuosiloman määräytyminen.

Viranhoidtomääräyksen seurakunnan ja seurakuntayhtymän papin virkaan ja lehtorin virkaan antaa tuomiokapituli. Selvityksen keskeisistä virkasuhteen ehdoista antaa työnantaja. Viranhoidtomääräys seurakunnan ja seurakuntayhtymän papin viran väliaikaiseksi hoitajaksi voidaan antaa myös oman viran ohella.

19 §

Virkasuhteen sekä viranhaltijan oikeuksien ja velvollisuuksien alkaminen

Virkasuhde alkaa virkasuhteeseen ottamista koskevan päätöksen tekemisestä.

Viranhaltijan oikeudet ja velvollisuudet alkavat virantoimituksen alkamispäivästä, jollei aikaisemmasta alkamisajankohdasta tässä laissa tai muualla toisin säädetä.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, viranhaltijan palvelussuhde ei katkea hänen siirtyessään välittömästi toiseen virkasuhteeseen.

Työnantajan velvollisuudet

20 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on huolehdittava siitä, että viranhaltijalle annetaan virkasuhteesta johtuvat etuudet ja oikeudet sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat.

21 §

Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen

Viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehi-

tettäessä työnantajan on pyrittävä huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan. Työnantajan on pyrittävä edistämään hyvää ja luottamuksellista ilmapiiriä työyhteisössä.

22 §

Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta viranhaltijan suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta siten kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) ja sen nojalla säädetään.

Jos raskaana olevan viranhaltijan työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, viranhaltija on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomiioon ottaen sopiviin tehtäviin.

23 §

Nimikirjan pitäminen

Työnantaja pitää viranhaltijoista ja työntekijöistä nimikirjaa. Tuomiokapituli pitää nimikirjaa hiippakunnan papeista ja lehtoreista. Nimikirjaan merkittävien tietojen tallentamiseen, käyttämiseen ja poistamiseen sovelletaan, mitä nimikirjalaisissa (1010/1989) säädetään.

24 §

Palkkalaskelma

Työnantajan on annettava viranhaltijalle palkanmaksun yhteydessä laskelma, josta ilmenevät palkan määrä ja sen määräytymisperusteet.

25 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava viranhaltijoiden ja heidän järjestöjensä käyttöä maksutta

työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella virkasuhdeasioiden sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvien asioiden käsitteelyyn. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

Viranhaltijan velvollisuudet

26 §

Yleiset velvollisuudet

Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työ- ja valvontamääräyksiä.

Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäydyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Viranhaltijalle, joka on rikkonut tai laiminlyönyt virkasuhteeseen kuuluvia velvoitteita, voidaan antaa varoitus.

Viranhaltija ei saa vaatia, ottaa vastaan tai hyväksyä sellaista taloudellista tai muuta etua, josta säädetään rikoslain (39/1889) 40 luvussa.

27 §

Välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät

Vapaa-aikanaan viranhaltijan, johon ei sovelleta työaikalakia, on hoidettava välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät, jollei niiden hoitoa ole voitu muulla tavalla järjestää. Viranhaltija on velvollinen toimimaan oman virkansa ohella muun viranhaltijan sijaisena tämän vuosiloman ja vapaapäivän aikana.

28 §

Vaitiolovelvollisuus

Vaitiolovelvollisuuteen sovelletaan tämän lain lisäksi, mitä siitä säädetään viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) ja muussa laissa.

29 §

Lehtorin viran velvollisuudet

Mitä papin velvollisuudesta olla ilmaise-matta rippisalaisuutta ja velvollisuudesta pysyä tunnustuksessa 5 luvun 2 ja 3 §:ssä säädetään, koskee myös lehtoria. Pappisvirasta erottamisen sijasta lehtori menettää oikeutensa toimia lehtorina.

30 §

Sivutoimi ja kilpaileva toiminta

Sivutoimella tarkoitetaan virkasuhdetta, palkattua työtä ja pysyväisluonteista tehtävää, josta viranhaltijalla on oikeus kieltäytyä, sekä ammatin, elinkeinon ja liikkeen harjoittamista. Viranhaltija ei saa ottaa vastaan eikä pitää sellaista sivutoimintaa, joka edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen, ellei työnantaja hake-muksesta myönnä siihen lupaa. Sivutoimilupa vaaditaan myös päätoimiselta viranhaltijalta, jolla ei ole kiinteää työaika.

Sivutoimiluvasta päättää työnantaja. Tuomiokapituli päättää sivutoimiluvan myöntämisestä seurakunnan papin viran ja lehtorin viran haltijalle. Sivutoimilupa voidaan myöntää määräajaksi tai muutoin rajoitettuna. Harkittaessa sivutoimiluvan myöntämisestä on otettava huomioon, että viranhaltija ei saa sivutoimen vuoksi tulla esteelliseksi tehtävässään. Sivutoimi ei myöskään saa vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista. Sivutoimena ei saa harjoittaa sellaista toimintaa, joka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantaja. Viranhaltija ei saa virkasuhteen kestäessä ryhtyä myöskään kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita ei voida pitää hyväksyttävänä.

Muusta kuin 1 momentissa tarkoitettusta sivutoimesta viranhaltijan on tehtävä ilmoitus työnantajalle. Työnantaja voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi kieltää tällaisen sivutoimen vastaanottamisen ja pitämisen 2 momentissa tarkoitetuilla perusteilla.

Työnantaja voi peruuttaa sivutoimiluvan 2 momentissa tarkoitettulla perusteella. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen sivutoimiluvan peruuttamista.

31 §

Terveystietojen antaminen

Viranhaltija on velvollinen antamaan työnantajan pyynnöstä asianomaisen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvystään sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään. Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Seurakunnan papin viran haltijalle määräyksen antaa tuomiokapituli. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Potilaan itsemääräämisoikeuteen sovelletaan muutoin, mitä siitä erikseen säädetään.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

32 §

Työturvallisuus

Viranhaltijan on huolehdittava työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä viranhaltijan velvollisuudeksi säädetään.

33 §

Rikosrekisteriote

Virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) 2 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa, että henkilö on toimittanut viran täyttävän viranomaisen pyynnöstä nähtäväksi rikosrekisterilain

(770/1993) 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun otteen rikosrekisteristä. Rikosrekisteriotteen esittämiseen sovelletaan myös, mitä lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 6—10 §:ssä säädetään.

Jollei viran täyttämistä päätettäessä ole käytettävissä 1 momentissa tarkoitettua rikosrekisteriotetta, päätös tehdään ehdollisena. Virkaan ehdollisesti valitun on esitettävä rikosrekisteriote viimeistään 30 päivän tai viran täyttävän viranomaisen erityisestä syystä myöntämän pidemmän määräajan kuluessa ehdollista valintaa koskevan päätöksen tiedoksisaannista uhalla, että päätös muutoin raukeaa. Viranomaisen päättää virkasuhteen jatkumisesta tai raukeamisesta.

34 §

Huumausainetesti

Virkasuhteeseen otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä. Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva todistus säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa.

Virkasuhteessa tapahtuvat muutokset

35 §

Virkasuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja voi, varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi, muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi 52 §:ssä tarkoitettulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Seurakunnan kappalaisen, seurakuntapastorin ja lehtorin virkasuhteen osa-aikaistamismenettelyyn sovelletaan, mitä papin virkasuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta säädetään 59 §:n 2 ja 3 momentissa.

Kirkkoherran virkasuhde voidaan muuttaa osa-aikaiseksi vain viranhaltijan hakemuksesta.

Piispan ja kirkkoneuvoksen virkasuhdetta ei voi muuttaa osa-aikaiseksi.

36 §

*Osa-aikaisen viranhaltijan oikeus
kokoaikaiseen virkasuhteeseen*

Työnantajan, joka tarvitsee uusia viranhaltijoita tehtäviltään samankaltaiseen kokoaikaiseen virkasuhteeseen, on 62 §:n estämättä ensisijaisesti tarjottava toistaiseksi virkaan otetulle osa-aikatyötä tekeväälle viranhaltijalle mahdollisuus siirtyä tällaiseen virkasuhteeseen. Edellytyksenä on, että viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut haluavansa kokoaikaiseen virkasuhteeseen, hän täyttää tämän virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset ja tehtävä on hänelle sopiva.

37 §

Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen

Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen voi, varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi, päättää, että viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta muutetaan, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää.

Seurakunnan kappalaisen, seurakuntapastorin ja lehtorin viranhaltijan virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta päättää kirkkoherra. Seurakuntayhtymän seurakuntapastorin ja lehtorin virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta päättää yhteinen kirkkoneuvosto, jollei ohje- tai johtosäännöllä toisin määrätä.

38 §

*Viranhaltijan siirtäminen toiseen
virkasuhteeseen*

Viranhaltija voidaan siirtää saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos;

1) hänen asemansa toistaiseksi otettuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu ja perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene;

2) hän on antanut siirtoon suostumuksensa; tai

3) siirtoon on muu hyväksyttävä syy ja viranhaltija on antanut siirtoon suostumuksensa.

Viranhaltija voidaan perustellusta syystä siirtää enintään vuoden määräajaksi saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, edellyttäen, ettei viranhaltijan varsinainen palkka alene. Viranhaltijalle annettu määräys voidaan milloin tahansa peruuttaa ja asianomainen on velvollinen siirtymään välittömästi takaisin entiseen virkasuhteeseen siihen kuuluvien palkkaeduin. Peruutus tulee voimaan heti.

Viranhaltijalle on ennen 1 ja 2 momentissa tarkoitettua siirtämistä tai 2 momentissa tarkoitettua peruuttamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

39 §

*Viranhaltijan asema seurakuntajaotuksen
muuttamisessa ja liikkeen luovutuksessa*

Seurakuntajaotuksen muutoksen vaikutuksesta henkilöstön asemaan säädetään 13 luvussa sekä kirkkojärjestyksen 13 luvussa.

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan tässä luvussa työnantajan toiminnon luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava kokonaisuus pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle omistajalle tai haltijalle. Jos luovutus tapahtuu yksityisoikeudelliselle yhteisölle tai säätiolle, siirtyvät viranhaltijat työsopimus-suhteeseen luovutuksensaajan palvelukseen. Tällöin luovutuksensaajalle eivät siirry ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat nimenomaan virkasuhteesta eivätkä ole ominaisia työsuhteelle.

Ennen luovutusta eräänntyneestä palkasta tai muusta virkasuhdetta koskevasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta eräänntyneestä saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan luovutushetkellä voimassa olleen virkaehtosopimuksen määräyksiä, kuten työehtosopimuslaissa (436/1946) säädetään.

Virkavapaa

40 §

Virkavapaa

Viranhaltijalle voidaan hakemuksesta myöntää määräajaksi vapautus virkatehtävien hoitamisesta joko kokonaan tai osittain, jollei toisin säädetä.

Viranhaltijalla on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (365/1995) 32 b §:ssä säädetään.

Viranhaltijan osa-aikaiseen sairauspoissaoloon sovelletaan, mitä työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11 a §:ssä säädetään.

41 §

Virkavapaan hakeminen ja myöntäminen

Virkavapaata on haettava kirjallisesti, jollei muualla toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa toisin määrätä.

Virkavapaan myöntäminen ja sen pituus ovat työnantajan harkinnassa, jollei muualla toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa toisin määrätä. Mikäli virkavapaata ei voida myöntää hakemuksen mukaisesti, hakemus on hylättävä, jollei viranhaltija kirjallisesti suostu sen myöntämiseen muulla tavalla.

Jos viranhaltija on ollut poissa virantoimittuksesta eikä hänelle ole myönnetty virkavapaata, poissaolo merkitään jälkikäteen virkavapaaksi, mikäli työnantaja toteaa poissaolon johtuneen ylivoimaisesta esteestä tai muusta pätevistä syistä.

Kirkkojärjestyksessä säädetään virkavapaan myöntävästä viranomaisesta. Kirkkohallitus voi antaa tarkempia määräyksiä seurakunnan pappien virkavapaan sekä vuosiloman ja vapaa-ajan järjestämisestä.

42 §

Virkavapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen

Virkavapaan keskeyttäminen tai peruuttaminen viranhaltijan pyynnöstä on työnantajan harkinnassa, jollei laissa toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa toisin määrätä.

Virkavapaa keskeytyy siksi ajaksi, kun virkavapaana oleva viranhaltija suostumuksensa perusteella perustellusta syystä määrätään suorittamaan joitakin virkatehtäviä.

Jos virkavapaata käytetään muuhun tarkoitukseen kuin mihin se on myönnetty, virkavapaa voidaan keskeyttää tai peruuttaa. Ennen päätöksen tekemistä viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

43 §

Perhevapaat

Viranhaltijalla on oikeus saada virkavapaata perhevapaiden vuoksi siten kuin työsopimuslaissa säädetään.

Lomauttaminen

44 §

Lomauttaminen

Työnantajalla on oikeus lomauttaa viranhaltija siten, että virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi joko kokonaan tai osittain virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa, jos työnantajalla on 52 §:n mukainen peruste irtisanoa virkasuhde. Kirkkoherraa, piispaa ja kirkkoneuvosta ei voida lomauttaa. Seurakunnan muun papin sekä lehtorin lomauttamisesta on pyydettävä tuomiokapitulin lausunto. Lomauttaminen ei estä viranhaltijaa ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Viranhaltija voidaan 1 momentissa mainitulla tavalla lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos tehtävät tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muita tehtäviä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta. Virkaehtosopimuksella ei

voida sopia edellä tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä.

Virkasuhteen kestäessä voidaan työnantajan aloitteesta sopia viranhaltijan ja työnantajan kesken viranhaltijan lomauttamisesta 1 momentissa mainitulla tavalla silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Jos viranhaltija on lomautettu toistaiseksi, on virantoimituksen alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Jos lomauttamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta muulla kuin 1 tai 2 momentissa tarkoitetulla perusteella ja työnantaja on uudella päätöksellä päättänyt samasta lomauttamisesta ja tämä päätös on saanut lainvoiman, katsotaan lomauttaminen tehdyksi ensin tehdyn päätöksen mukaisesti, jollei ensin tehdyn päätöksen lomautuksen ilmoitusajasta tai lomautuksen peruuntumisesta muuta johdu.

45 §

Lomautusmenettely

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä viranhaltijalle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan viranhaltijaan, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai viranhaltijoille yhteisesti. Selvitys on annettava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on virkaehtosopimuksen perusteella esitettävä vastaava selvitys.

Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaika noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemän-

tenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen viranhaltijaan myös työvoimaviranomaiselle.

46 §

Virkasuhteen irtisanominen lomautuksen yhteydessä

Lomautetulla viranhaltijalla on oikeus irtisanoa virkasuhde ilman irtisanomisaikaa päättymään milloin tahansa lomautusaikana, ei kuitenkaan viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä, jos lomautuksen päättymisaika on hänen tiedossaan. Muu sopimus on mitätön.

Jos lomauttaminen on tullut voimaan viranhaltijan saamatta hyväkseen 55 §:n 1 momentin mukaista irtisanomisaikaa ja työnantaja irtisanoo viranhaltijan ennen lomautuksen päättymistä, viranhaltijalla on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa. Irtisanomisajan palkasta saadaan vähentää 14 päivän palkka, jos viranhaltija on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan viranhaltijan saamatta hyväkseen virkasuhteen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, lomautetulla viranhaltijalla on virkasuhteen irtisanoessaan oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa kuten 2 momentissa säädetään.

47 §

Menetettyjen ansioiden korvaaminen lomautusajalta

Jos lomautusta koskeva päätös 44 §:n 1 tai 2 momentin vastaisena kumotaan lainvoimaisella päätöksellä, viranhaltijalle maksetaan lainvastaisen lomautuksen vuoksi saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio siten kuin 61 §:ssä säädetään.

Virkasuhteen päätyminen

48 §

Virkasuhteen päätyminen ilman irtisanomista

Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa:

1) kun määräaika, joksi viranhaltija on otettu, on kulunut loppuun;

2) kun määrätehtävää varten otetun viranhaltijan tehtävä on suoritettu;

3) sijaiseksi otetun määräaikaisen viranhaltijan määräajasta riippumatta, kun toistaiseksi otettu viranhaltija palaa virantoimitukseen, jos toistaiseksi otetulla viranhaltijalla on lakiin tai virkaehtosopimuksen määräykseen perustuva ehdoton oikeus palata virantoimitukseen;

4) kun viranhaltijalle on virkasuhteen perusteella myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltijan oikeus sairausajan palkan saamiseen on päättynyt, tai jos työnantaja on saanut työkyvyttömyyseläkepäätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantipäivästä lukien;

5) viranhaltijan 16 §:n 3 momentissa tai 33 §:n 2 momentissa tarkoitetun valinnan raukeamista koskevan päätöksen tiedoksisaantipäivää seuraavasta päivästä lukien;

6) sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija täyttää 68 vuotta, jollei viranhaltijan kanssa sovita virkasuhteen määräaikaisesta jatkamisesta.

Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista myös silloin, kun viranhaltija eroaa kirkosta. Irtisanomiseen oikeutetun viranomaisen on tällöin päätöksellään viipymättä todettava virkasuhteen lakkaaminen. Virkasuhde katsotaan lakanneeksi sinä päivänä, kun irtisanomiseen oikeutettu viranomainen on antanut virkasuhteen lakkaamista koskevan päätöksen tiedoksi viranhaltijalle. Ennen kuin virkasuhde todetaan lakanneeksi, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

Tuomiokapituli tekee seurakunnan papin ja lehtorin kanssa 1 momentin 6 kohdassa tarkoitetun sopimuksen seurakuntaa kuultuaan.

Papin viran haltijan virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun

tuomiokapituli on 5 luvun 3 §:n perusteella myöntänyt papille eron pappisvirasta tai määrännyt hänet menettämään pappisviransa. Lehtorin viran haltijan virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, jos tuomiokapituli on tämän luvun 29 §:n perusteella määrännyt hänet menettämään oikeutensa toimia lehtorina.

49 §

Piispan virkasuhteen päätyminen

Jos piispa ennen säädettyä eroamisikää ilmoittaa erostaan tuomiokapitulille, hänen virkasuhteensa päättyy ilmoituksessa mainittuna ajankohtana.

Tuomiokapituli myöntää piispalle eron, jollei virkasuhde ole muutoin päättynyt. Ero voidaan myöntää hakemuksetta piispalle, joka on pysyvästi menettänyt työkykynsä.

50 §

Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä ilman asiallista ja painavaa syytä. Tällaisena syynä irtisanomiselle voidaan pitää virkasuhteeseen liittyvien veloitteiden vakavaa rikkomista sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu syy ei ole ainakaan:

1) viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista;

2) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide tai osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvolluuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelystä.

Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista, 3 ja 4 momenttia ei sovelleta.

51 §

Viranhaltijasta johtuvaan irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Irtisanominen on tehtävä 50 §:ssä säädetyllä perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut irtisanomisesta päättävän viranomaisen tietoon.

52 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyk-

sissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia;

2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

53 §

Erityinen irtisanomissuoja

Viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapaata perhevapaiden vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on raskaana tai joka tulee käyttämään oikeutiaan edellä tarkoitettuihin vapaisiin.

Luottamusmiehen virkasuhde voidaan irtisanoa 50 §:n perusteella vain, jos niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksensa. Virkasuhde voidaan irtisanoa 52 §:n perusteella vain, jos työ kokonaan päättyy eikä viranhaltijalle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan, tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

54 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa viranhaltijan palvelussuhdetta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 39 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla viranhaltija saa virkasuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa virkasuhteen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos hänelle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa palvelussuhteensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

55 §

Irtisanomisaika

Työnantajan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisaika on vähintään:

1) 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään vuoden;

2) yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta;

3) kaksi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta;

4) neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta;

5) kuusi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta;

6) kaksi kuukautta, kun kysymyksessä on kirkkoherran, piispan tai kirkkoneuvoksen virka.

Viranhaltijan irtisanoessa virkasuhteensa irtisanomisaika on vähintään:

1) 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään viisi vuotta;

2) yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli viisi vuotta;

3) kaksi kuukautta, jos viranhaltijan ottaminen kuuluu kirkkovaltuustolle tai yhteiselle kirkkovaltuustolle;

4) kaksi kuukautta, kun kysymyksessä on kappalainen, kirkkoherra, piispa tai kirkkoneuvos.

Irtisanomisaika alkaa kuluu sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tiedoksi. Viranhaltijan suostumuksella voidaan noudattaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettua lyhyempää irtisanomisaikaa.

56 §

Virkasuhteen purkaminen

Työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti. Virkasuhde voidaan purkaa vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai

laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohdella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

57 §

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jollei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään, 14 päivän kuluttua siitä, kun työnantaja on saanut tiedon purkamisen aiheesta tai, jos syy on jatkuva, siitä kun työnantaja on saanut tiedon sen lakkaamisesta. Jos purkaminen estyy pätevistä syistä, virkasuhde saadaan purkaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

58 §

Virkasuhteen päättämismenettely

Ennen kuin työnantaja irtisanoo tai purkaa tai päättää virkasuhteen raukeamisesta 16 §:n 3 momentin mukaisesti, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan päätös irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on perusteluineen merkittävä pöytäkirjaan.

Päätös virkasuhteen irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on annettava viranhaltijalle todisteellisesti tiedoksi siten kuin hallintolaissa (434/2003) säädetään.

59 §

Virkasuhteen irtisanova tai purkava viranomainen

Viranhaltijan irtisanoo ja hänen virkasuhteensa purkaa:

1) seurakunnassa kirkkoneuvosto, seurakuntaneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen;

2) seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen;

3) tuomiokapitulissa tuomiokapituli;

4) kirkkohallituksessa kirkkohallitus, jollei toisin säädetä.

Seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin ja lehtorin viran haltijan irtisanoo 50 §:ssä säädetyllä viranhaltijasta johtuvalla perusteella tai 52 §:ssä säädetyillä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tai hänen palvelussuhteensa purkaa 56 §:ssä säädetyllä perusteella tuomiokapituli. Jos tuomiokapituli irtisanoo papin tai lehtorin tai purkaa hänen palvelussuhteensa, sen on ennen päätöksen tekemistä varattava seurakunnalle tai seurakuntayhtymälle mahdollisuus antaa asiasta lausunto.

Seurakunnan kirkkoneuvostolla, seurakuntaneuvostolla tai seurakuntayhtymän yhteisellä kirkkoneuvostolla on oikeus 2 momentissa tarkoitetuilla perusteilla tehdä tuomiokapitulille esitys papin tai lehtorin virkasuhteen irtisanomisesta tai virkasuhteen purkamisesta. Tuomiokapitulin on käsiteltävä asia kiireellisenä. Tuomiokapituli voi päättää papin tai lehtorin virkasuhteen purkamisesta 57 §:ssä säädetyn määräajan päättymistä seuraavassa tuomiokapitulin istunnossa, jos asia on seurakunnan esityksestä pantu 57 §:ssä säädetyn määräajan aikana tuomiokapitulissa vireille.

Kirkkoherran sekä seurakunnan ainoan kanttorin tai diakonian viranhaltijan virkasuhdetta ei voida irtisanoa tämän luvun 52 §:ssä säädetyllä taloudellisella ja tuotannollisella perusteella.

60 §

Virkasuhteen jatkuminen

Viranhaltijan virkasuhde jatkuu katkeamattomana, jos virkasuhteen irtisanominen tai purkaminen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman laissa säädettyä irtisanomis- tai purkamisperustetta. Viranhaltijan virkasuhde jatkuu katkeamattomana myös, jos 16 §:n 3 momentissa tarkoitettu päätös virkasuhteen raukeamisesta on lainvoimaisen päätöksen mukaan tehty ilman laissa säädettyä perustetta.

Jos irtisanomista, purkamista tai raukeamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta muulla kuin 1 momentissa tarkoitettulla perusteella ja työnantaja on uudella päätöksellä päättänyt virkasuhteen ja tämä päätös on saanut lain-

voiman, katsotaan virkasuhde päättyneeksi asiassa ensin tehdyn päätöksen mukaisesti, jollei irtisanomisajasta muuta johdu.

Mikäli tuomioistuimien 56 §:ssä säädetyssä tapauksessa katsoo työnantajalla olleen irtisanomisperusteen, virkasuhteen katsotaan jatkuvan viranhaltijaan noudatettavan irtisanomisajan päättymiseen saakka ja viranhaltijalla on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa.

61 §

Menetettyjen ansioiden korvaaminen

Kun virkasuhteen päättämistä koskeva asia on 60 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lainvoimaisesti ratkaistu ja työnantaja on saanut tämän pykälän 2 momentissa tarkoitettua selvityksen, viranhaltijalle maksetaan viipymättä virkasuhteen lainvastaisen päättämisen johdosta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Samoin otetaan vähennyksenä huomioon viranhaltijalle maksettu työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettu ansiopäiväraha, peruspäiväraha ja työmarkkinatuki sekä vastaavalla ajalta hänelle maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukainen päivärahaetus.

Viranhaltija on velvollinen esittämään työnantajalle viipymättä luotettavan selvityksen saamistaan 1 momentissa tarkoitetuista muista ansiotuloista, ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta, työmarkkinatuesta sekä sairausvakuutuskorvauksista.

Työnantaja on velvollinen viipymättä maksamaan työttömyysvakuutusrahastolle 75 prosenttia ja asianomaiselle työttömyyskasalle 25 prosenttia viranhaltijalle maksetusta ansiopäivärahasta ja Kansaneläkelaitokselle viranhaltijalle maksetun peruspäivärahan tai työmarkkinatuen.

Viranhaltijan eläke-etuja määrättäessä katsotaan palkkatuloksi 1 momentissa tarkoitettu ansio, jossa on vähennyksenä otettu huomioon 1 momentissa tarkoitettua muussa palvelussuhteessa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaittu, eläkkeeseen oikeuttava tulo. Vähennyksenä ei oteta huomioon 1 mo-

mentissa tarkoitettuja päivärahoja tai työmarkkinatukea. Sen estämättä, mitä muualla laissa säädetään, viranhaltijan katsotaan eläkeoikeutta määrättäessä olleen jatkuvassa virkasuhteessa myös 1 momentissa mainittuna aikana, vaikka hänelle ei tältä ajalta jäisi maksuun lainkaan ansiota.

Mitä tässä pykälässä säädetään ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta ja työmarkkinatuesta, koskee myös työttömyysturvalain perusteella maksettua ansioon suhteutettua päivärahaa ja peruspäivärahaa sekä työmarkkinatukea.

62 §

Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen

Jos työnantaja on irtisanonut toistaiseksi otetun viranhaltijan 52 §:n mukaisilla perusteilla ja työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisanotuille kelpoisuusvaatimukset täyttävillä viranhaltijoille. Sama velvollisuus koskee 39 §:ssä tarkoitettua luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut viranhaltijan ennen luovutushetkeä.

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 1 momentissa tarkoitettua velvollisuuden täyttämisen, on korvattava viranhaltijalle näin aiheuttamansa vahinko.

Virantoimituksesta pidättäminen

63 §

Virantoimituksesta pidättäminen

Jos viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen virantoimituksessa virkarikokseen tai muuten menetelleen siinä velvollisuuksiensa vastaisesti, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta ja pappi

myös pappisviran toimittamisesta. Jos kysymyksessä on ilmeinen virkarikos, asia on viipymättä ilmoitettava esitutkintaviranomaiselle tutkintaa varten.

Jos viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen rikokseen virantoimituksen ulkopuolella, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta ja pappi myös pappisviran toimittamisesta, jos asiassa ilmenneillä seikoilla voi olla vaikutusta viranhaltijan edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä.

Muussa kuin 1 tai 2 momentissa tarkoitettussa tapauksessa viranhaltija voidaan pidättää virantoimituksesta siksi ajaksi, kun viranhaltija ei voi hänestä johtuvasta syystä suorittaa asianmukaisesti virkatehtäviään.

Tämän luvun 64 §:ssä sanottu viranomaisen voi päättää viranhaltijan väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä ja papin väliaikaisesta pidättämisestä pappisviran toimittamisesta kunnes virantoimituksesta pidättämisestä päättävä viranomaisen on tehnyt asiasta päätöksen, kuitenkin enintään neljän viikon ajaksi.

64 §

Virantoimituksesta pidättämisestä päättävä viranomaisen

Papin viran ja lehtorin viran haltijan virantoimituksesta pidättämisestä ja papin pidättämisestä pappisviran toimittamisesta päättää tuomiokapituli. Kirkkoherran virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää piispa. Seurakunnan muun papin viran haltijan ja lehtorin viran haltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää kirkkoherra. Seurakuntayhtymän papin ja lehtorin virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja. Pappisviran toimittamisesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää piispa.

Seurakunnan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää kirkkoneuvosto, seurakuntaneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomaisen. Seurakunnan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää kirkkoherra.

Seurakuntayhtymän viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää yhteinen

kirkkoneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen. Seurakuntayhtymän viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja.

Tuomiokapitulin viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää tuomiokapituli. Tuomiokapitulin viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää piispa.

Kirkkohallituksen viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää kirkkohallitus. Kirkkohallituksen viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää kansliapäällikkö.

65 §

Virantoimituksesta pidättämisessä noudatettava menettely

Väliaikaisesta virantoimituksesta tai pappisviran toimittamisesta pidättämisestä päättäneen viranhaltijan on viipymättä saatettava asia toimivaltaisen viranomaisen päätettäväksi.

Ennen kuin virantoimituksesta taikka pappisviran tai lehtorin viran toimittamisesta pidättämisestä tehdään päätös, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi. Pappisviran toimittamisesta pidättämisessä noudatetaan 5 luvun 3 §:ssä säädettyä menettelyä. Tuomiokapitulin on ennen papin virantoimituksesta pidättämistä varattava kirkkoneuvostolle, seurakuntaneuvostolle tai yhteiselle kirkkoneuvostolle mahdollisuus antaa asiassa lausunto.

Virantoimituksesta ja pappisviran toimittamisesta pidättämistä koskeva päätös voidaan panna täytäntöön heti.

66 §

Virantoimituksesta pidättämisen uudelleenarviointi

Virantoimituksesta pidättämisestä päättäneen toimielimen tulee seurata virantoimituksesta pidättämisen perusteita ja tarvittaessa olosuhteiden muututtua tehdä asiasta uusi päätös. Virantoimituksesta pidättämisen jat-

kaminen tulee ottaa viipymättä käsiteltäväksi viranhaltijan sitä vaatiessa.

Erinäiset säännökset

67 §

Irtisanomisperusteiden tutkiminen virkasuhteen purkamista koskevassa asiassa

Jos tuomioistuimien katsoo virkasuhteen purkamista koskevaa asiaa käsitellessään, että 56 §:ssä säädetty purkamisperusteet eivät täyty, tuomioistuimen on vaadittaessa harkittava, onko työnantajalla ollut 50 §:ssä säädetty irtisanomisperuste.

68 §

Valituksen käsittely

Virkasuhteen irtisanomista, purkamista ja osa-aikaistamista sekä virantoimituksesta pidättämistä koskeva valitus on käsiteltävä tuomioistuimessa kiireellisenä.

69 §

Yhdistymisvapaus

Viranhaltijalla on oikeus kuulua yhdistyseen sekä osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Hänellä on myös oikeus perustaa yhdistys. Viranhaltijalla on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

70 §

Palkkasaatavan vanhentuminen

Viranhaltijan on esitettävä virkasuhteesta johtuvaa palkkaa tai muuta taloudellista etuutta koskeva kirjallinen vaatimus kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona asianomainen palkkaerä tai muu etu olisi ollut maksettava tai annettava. Jos edellä tarkoitettua vaatimusta ei ole esitetty määräajan kuluessa, oikeus palkkaan tai muuhun taloudelliseen etuuteen on menetetty.

Mitä 1 momentissa säädetään viranhaltijasta, koskee myös henkilöä, jonka virkasuhde on lakannut, sekä viranhaltijan kuolinpesää.

71 §

Palkan takaisinperiminen

Työnantaja voi päättää aiheuttomasti maksetun palkan tai muun palvelussuhteesta johdettavan taloudellisen etuuden perimisestä takaisin. Takaisinperintä voidaan suorittaa myös siten, että perittävä määrä vähennetään seuraavan tai seuraavien palkanmaksujen yhteydessä viranhaltijan palkasta, jos tämä on edelleen saman työnantajan palveluksessa. Takaisinperintää koskevassa päätöksessä on mainittava takaisin perittävä määrä ja takaisinperinnän peruste.

Kulloinkin suoritettavasta palkasta ei saa 1 momentin nojalla periä enempää kuin mitä palkasta lain mukaan saadaan ulosmitata.

Työnantaja voi luopua takaisinperinnästä joko kokonaan tai osittain, jos takaisinperintää on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä kohtuuttomana tai jos aiheuttomasti maksettu määrä on vähäinen.

Jos takaisinperinnästä ei ole tehty päätöstä tai asiaa pantu vireille muussa järjestyksessä kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana aiheuton palkan tai muun etuuden määrä on maksettu, oikeus takaisinperintään on lakannut.

72 §

Eräiden vaatimusten käsittelyjärjestys

Edellä 9 §:n 3 momentissa, 46 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 62 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

Hallintoriita-asiana käsitellään viranhaltijan hakemuksesta myös virkasuhteen määräaikaisuuden perusteita koskeva asia.

73 §

Työtodistus

Viranhaltijalla on virkasuhteen päättyessä oikeus pyynnöstä saada työnantajalta kirjallinen todistus virkasuhteen kestoajasta ja tehtävien laadusta. Viranhaltijan nimenomaisesti pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava virkasuhteen päättymisen syy sekä arvio viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa viranhaltijalle työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä. Todistusta viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetty viiden vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

Jos virkasuhteen päättymisestä on kulunut yli kymmenen vuotta, työtodistus on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

Kirkkoherralle työtodistuksen antaa tuomiokapituli. Kirkkoherra antaa työtodistuksen kappalaiselle, seurakuntapastorille ja lehtorille.

13 luku

Seurakuntajaon muuttaminen

3 §

Kirkkoherra

Kirkkoherra, jonka virka seurakuntajaon muuttamisen johdosta lakkaa, siirretään kappalaisen virkaan laajentuvassa tai muodostettavassa seurakunnassa taikka muussa seurakunnassa, jota seurakuntajaon muuttaminen koskee. Siirretyn viranhaltijan palkkaukseen sovelletaan, mitä 2 §:n 2 momentissa säädetään.

18 luku

Piispa

4 §

Vaalitoimitus ja viranhoitomääräyksen antaminen

Tuomiokapituli antaa valitulle viranhoitomääräyksen piispan virkaan.

19 luku

Tuomiokapituli

2 §

Jäsenet

Kenttäpiispa on lisäjäseneä tuomiokapitulissa, jos virkavirhettä, pappisvirasta määräjäksi pidättämistä tai pappisvirasta erottamista koskevassa asiassa on kysymys sotilaspapista.

7 §

Suullinen käsittely, katselmus ja kuuleminen

Tuomiokapituli voi toimittaa suullisen käsittelyn tai katselmuksen. Asianosaiset on kutsuttava niihin todistettavasti. Suullisessa käsittelyssä voidaan todistajia ja asiantuntijoita kuulustella valan tai vakuutuksen nojalla sekä muussa kuin virkavirhettä koskevassa asiassa kuulla asianosaista myös totuusvakuutuksen nojalla. Tuomiokapituli voi asian selvittämiseksi hankkia muun viranomaisen lausunnon.

22 luku

Kirkkohallitus, kirkon keskusrahasto ja kirkon työmarkkinalaitos

2 §

Kirkkohallituksen tehtävät

Kirkkohallituksen tehtävänä on, jollei tässä laissa tai kirkkojärjestyksessä toisin säädetä,

6 a) päättää ulkomaisten opintojen, koulutuksen tai ammatillisen harjoittelun tunnustamisesta ja rinnastamisesta sekä tutkinnon tuottamasta kelpoisuudesta, joita 6 luvun 15 §:ssä tarkoitetaan;

Kirkkohallituksen on annettava 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu päätös neljän kuukauden kuluessa siitä, kun hakemus on toimitettu kirkkohallitukselle, jollei toisin säädetä. Kirkkohallituksen yhteydessä on neuvottelukunta, joka tarvittaessa antaa kirkkohallitukselle lausuntoja 6 luvun 15 §:ssä tarkoitettujen asioiden käsittelyä varten. Neuvottelukunta suorittaa lisäksi muita tutkintojen tunnustamiseen liittyviä tehtäviä sen mukaan kuin kirkkohallitus määrää. Neuvottelukunnan kokoonpanosta määrätään kirkkohallituksen hyväksymässä johtosäännössä.

24 luku

Alistaminen ja muutoksenhaku

3 §

Oikaisuvaatimus

Viranomaisen päätökseen tyytymätön voi tehdä, jollei tässä laissa toisin säädetä, kirjallisen oikaisuvaatimuksen seuraavasti:

4) tuomiokapitulin päätöksestä, joka koskee 5 luvun 3 §:ssä tarkoitettua papin ja 6 luvun 29 §:ssä tarkoitettua lehtorin pysymistä kirkon tunnustuksessa, papin pappisviran velvollisuuksien vastaista toimintaa tai niiden laiminlyöntiä tai papille sopimatonta käytöstä taikka kirkkojärjestyksen 6 luvun 15 §:ssä

tarkoitettua kirkkoherranvaalin vaaliehtotusta, sekä tuomiokapitulin alaisen toimielimen ja viranhaltijan päätöksestä tuomiokapitulille;

4 §

Kirkollisvalitus

Kirkkovaltuuston, yhteisen kirkkovaltuuston, seurakunnan ja hiippakunnan vaalilautakunnan, hiippakuntavaltuuston, tuomiokapitulin ja kirkkohallituksen päätökseen sekä kirkkoneuvoston, seurakuntaneuvoston ja yhteisen kirkkoneuvoston oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen haetaan muutosta kirkollisvalituksella hallinto-oikeudelta. Alistettavassa asiassa valitus tehdään kuitenkin alistusviranomaiselle.

9 §

Oikaisuvaatimus- ja valitusaika

Oikaisuvaatimusaika 6 luvun 52 §:ssä tarkoitettua irtisanomista koskevasta päätöksestä alkaa kulua vasta 6 luvun 55 §:ssä säädetyn irtisanomisajan päättymisestä. Sama koskee valitusaikaa silloin, kun 6 luvun 52 §:ssä tarkoitettua irtisanomista koskevan päätöksen on tehnyt kirkkovaltuusto tai yhteinen kirkkovaltuusto.

11 §

Tiedoksianto

Seurakunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, kun pöytäkirja tai alistus- tai valitusviranomaisen päätös on asetettu yleisesti nähtäväksi tai kirkkoherranvaalissa vaalin tulos julistettu.

14 §

Oikaisuvaatimus- ja valitusoikeuden rajoittaminen

Muutosta ei saa hakea oikaisuvaatimuksella tai valittamalla:

2) piispan ja tuomiokapitulin yhdessä tekemään päätökseen pappisvirkaan hyväksymisestä, pappisviran palauttamisesta eikä piispan yksin muutoin kuin 19 luvun 5 §:n nojalla tekemään päätökseen;

4) tuomiokapitulin päätökseen, jonka se on tehnyt tämän lain 6 luvun 11 §:n 2 ja 3 momentissa tai, kirkkojärjestyksen 2 luvun 3 §:ssä ja 9 §:n 2 momentissa, 6 luvun 21 §:n 1 momentissa, 30 §:n 1 momentissa ja 38 §:ssä, 9 luvun 7 §:ssä, 19 luvun 11 §:ssä ja kirkon vaalijärjestyksen 2 luvun 30 §:n 3 momentissa, 62 §:n 1–4 momentissa ja 63 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa, eikä päätökseen, joka koskee kirkkojärjestyksen 6 luvun 12 §:ssä tarkoitetun pastoraalitutkimuksen, ylemmän pastoraalitutkimuksen ja seurakunta-työn johtamisen tutkimuksen suorittamista;

5) vaalilautakunnan päätökseen, joka koskee kirkon vaalijärjestyksen 2 luvun 39 §:n 1 momentin 2–8 kohdassa tai 2 ja 3 momentissa tarkoitettua asiaa, eikä vaaliviranomaisen toimenpiteeseen tai päätökseen, joka koskee ennakkoäänestyksen toimittamista kotona;

6) hallinto-oikeuden päätökseen, joka koskee kirkkoherranvaalin tai seurakuntavaalin vaaliluetteloa;

7) työnantajan viranhaltijalle antamaan varoitukseen, josta säädetään 6 luvun 26 §:n 3 momentissa; eikä

8) työnantajan esittämään pyyntöön tai määräykseen, joista säädetään 6 luvun 31 §:ssä.

Muutosta ei saa hakea oikaisuvaatimuksella tai valittamalla päätökseen, joka koskee väliaikaista viran toimituksesta pidättämistä tai väliaikaista pappisviran toimituksesta pidättämistä, josta säädetään 6 luvun 63 §:ssä.

25 luku

Täydentäviä säännöksiä

2 §

Tuomioistuimen ilmoittamisvelvollisuus

Kun pappia syytetään yleisessä tuomioistuimessa, tuomioistuimen on ilmoitettava siitä asianomaiselle tuomiokapitulille, joka voi määrätä asiamiehen olemaan saapuvilla asian käsittelyssä. Ilmoitusta ei tarvita asiassa, joka käsitellään sakon tai rikesakon määräämisestä annetun lain (754/2010) mukaisessa menettelyssä tai jonka käsittely on aloitettu mainitussa menettelyssä, mutta joka on siirretty käsiteltäväksi tuomioistuimessa epäillyn tai asianomistajan peruutettua mainitun lain 4 tai 5 §:n mukaisesti suostumuksensa tai epäillyn vastustettua rikesakkomääräystä mainitun lain 18 §:n mukaisesti.

Jos tuomioistuin on tuominnut papin tai kirkkohallituksen, tuomiokapitulien, seurakunnan taikka seurakuntayhtymän viranhaltijan rangaistukseen muusta rikoksesta, jäljennös päätöksestä on viivytyksettä lähetettävä pappia koskevassa asiassa tuomiokapitulille ja muuta viranhaltijaa koskevassa asiassa sille seurakunnalle tai kirkolliselle viranomaiselle, jonka virassa hän on.

8 §

Julkisuus ja salassapito

Kirkollishallinnossa sovelletaan, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa säädetään, jollei 5 luvun 2 §:stä tai 6 luvun 28 tai 29 §:stä taikka 24 luvusta muuta johdu. Salassa on pidettävä myös asiakirja, joka koskee yksityiseen henkilöön kohdistuvaa sielunhoitoa tai diakoniatyötä.

10 §

Tasaäännet

Äänien jakautuessa äänestyksessä tasan päätökseksi tulee mielipide, jonka puolesta puheenjohtaja on äänestänyt. Viranhaltijan

virkasuhteen irtisanomista, purkamista ja raukeamista sekä papin 5 luvun 3 §:n 2—4 momentissa tarkoitettua pappisvirkaa koskevassa asiassa ja 6 luvun 29 §:ssä tarkoitettua lehtorin virkaa koskevassa asiassa ratkaisee kuitenkin se mielipide, joka on lievempi. Jos vaaleissa äännet tai vertausluvut menevät tasan, ratkaisee arpa. Kappalaisen ja vakinaisen lehtorin vaalin osalta voidaan kirkkojärjestyksessä määrätä, että äännten mennessä tasan, tuomiokapituli nimittää jonkun eniten ääniä saaneista hakijoista virkaan.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ . Sen 25 luvun 2 § tulee kuitenkin voimaan samana päivänä kuin sakan ja rikesakon määräämisestä annettu laki.

Mitä kumotussa 23 luvun 2 §:ssä säädetään, sovelletaan, kunnes 25 luvun 2 § tulee voimaan.

Jos tässä laissa tarkoitettu asia on vireillä tämän lain voimaan tullessa, noudatetaan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä ja määräyksiä. Ennen tämän lain voimaantuloa vireille pantu kurinpitoasia käsitellään loppuun noudattaen lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Jos virka- tai käytösvirhe taikka rikkomus on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, mutta asiaa ei ole pantu vireille ennen tämän lain voimaantuloa, asia käsitellään tämän lain säännösten mukaisesti.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa työnantajan virkasääntöä noudatetaan enintään vuoden ajan tämän lain voimaantuloa, jollei virkasääntöä määräys koske lailla säädettyä asiaa tai jollei se ole ristiriidassa tämän lain kanssa.

Viranhaltija, jolla on 26 luvun 4 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan ollut oikeus 1 päivästä tammikuuta 1994 kumotun kirkkolain (635/64) _____ mukaiseen korkeampaan eroamisikään, säilyttää tämän eroamisikänsä.

Viranhaltija tai muussa palvelussuhteessa oleva, joka on nimitetty tai valittu tehtäväänsä ennen tämän lain voimaantuloa, säilyttää tehtävässä edellytettävästä konfirmaatiovaatimuksesta huolimatta kelpoisuuden tehtävänsä.

Jos virka tai muu palvelussuhde on julistettu haettavaksi ennen tämän lain voimaantuloa, yleistä kelpoisuutta koskevaan vaatimukseen sovelletaan haettavaksi julistamisen ajankohtana voimassa olleita säännöksiä.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin. _____

Helsingissä 10 päivänä toukokuuta 2012

Pääministerin sijainen, valtiovarainministeri

JUTTA URPILAINEN

Sisäasiainministeri *Päivi Räsänen*

*Liite
Rinnakkaisteksti*

Laki

kirkkolain muuttamisesta

Kirkolliskokouksen ehdotuksen ja eduskunnan päätöksen mukaisesti kumotaan kirkkolain (1054/1993) 18 luvun 5 §, 22 luvun 7 §, 23 luku ja 24 luvun 6 §:n 5 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 18 luvun 5 § laissa 201/2000 ja 24 luvun 6 §:n 5 momentti laissa 1274/2003, muutetaan 5 luvun 3 ja 4 §, 6 luku, 13 luvun 3 §:n otsikko ja 3 momentti, 18 luvun 4 §:n otsikko ja 5 momentti, 19 luvun 2 §:n 3 momentti ja 7 §:n 2 momentti, 22 luvun 2 §:n 1 momentin 6 a kohta, 24 luvun 3 §:n 1 momentin 4 kohta, 4 §:n 1 momentti, 11 §:n 2 momentti ja 14 §:n 1 momentin 2 ja 4—6 kohta sekä 25 luvun 8 §:n 1 momentti ja 10 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 5 luvun 4 § ja 24 luvun 3 §:n 1 momentin 4 kohta laissa 236/2006, 18 luvun 4 §:n otsikko ja 5 momentti laissa 201/2000, 19 luvun 2 §:n 3 momentti ja 7 §:n 2 momentti sekä 24 luvun 4 §:n 1 momentti, 11 §:n 2 momentti ja 14 §:n 1 momentin 2 ja 4—6 kohta laissa 1274/2003, 22 luvun 2 §:n 1 momentin 6 a kohta laissa 649/2000 sekä 25 luvun 8 §:n 1 momentti laissa 706/1999 ja 10 §:n 1 momentti laissa 1691/1995, sekä lisätään 5 lukuun uusi 1 a §, 5 luvun 5 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 236/2006, uusi 5 momentti, 22 luvun 2 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 649/2000, 1274/2003 ja 1325/2011, uusi 4 momentti, 24 luvun 9 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 1274/2003 ja 236/2006, uusi 4 momentti ja 14 §:n 1 momenttiin, sellaisena kuin se on laissa 1274/2003, uusi 7 ja 8 kohta, sekä pykälään, sellaisena kuin se on laeissa 1274/2003 ja 118/2011, uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy lailla 118/2011 kumotun 3 momentin tilalle 3 momentiksi, sekä 25 lukuun siitä lailla 1274/2003 kumotun 2 §:n tilalle uusi 2 §, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

5 luku
Pappisvirka

Ehdotus

5 luku
Pappisvirka

1 a §

Pappisvirka, pappi ja papin virka

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) **pappisviralla** luterilaisten tunnustuskirjojen mukaista evankeliumin julistamiseksi ja sakramenttien jakamiseksi asetettua kirkon virkaa, johon kutsutaan ja johon vihitään pappisvihkimyksessä;

2) **papilla** henkilöä, joka kirkkojärjestyksen mukaisesti on joko vihitty pappisvirkaan tai

3 §

Ero pappisvirasta

Eron pappisvirasta myöntää tuomiokapituli hakemuksesta.

Jos pappi ei ole pysynyt kirkon tunnustuksessa, tuomiokapituli voi pidättää hänet pappisviran toimittamisesta. Jollei pappisviran toimittamisesta pidätetty pappi ole kuuden kuukauden kuluessa pidättämisen jälkeen pyytänyt eroa pappisvirasta tai osoittanut tahtovansa pysyä kirkon tunnustuksessa, tuomiokapituli voi häntä kuultuaan hakemukseta antaa hänelle eron pappisvirasta.

4 §

Vaalikelpoisuuden tai äänioikeuden menettäminen

Pappi, joka on pidätettynä tai määräaikaaisesti erotettuna papin- tai pappisviran toimit-

jolle on myönnetty oikeus toimittaa pappisvirkaa Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa;

3) **papin viralla** hallinnollisella päätöksellä perustettua seurakunnan, seurakuntayhtymän, tuomiokapitulin tai kirkkohallituksen virkaa, johon voidaan valita vain pappi.

3 §

Ero pappisvirasta, pappisvirasta pidättäminen ja pappisviran menettäminen

Eron pappisvirasta myöntää tuomiokapituli hakemuksesta.

Papille, joka ei ole pysynyt kirkon tunnustuksessa, tuomiokapituli voi antaa kirjallisen varoituksen tai pidättää hänet pappisvirasta vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos pappi ei ole pappisvirasta pidättämisen kuluessa pyytänyt eroa pappisvirasta tai osoittanut tahtovansa pysyä kirkon tunnustuksessa, tuomiokapituli määrää hänet menettämään pappisvirkansa.

Papille, joka toimii vastoin pappisviran velvollisuuksia ja pappislupausta tai laiminlyö niitä taikka käyttäytyy papille sopimattomalla tavalla, tuomiokapituli voi asian laadun mukaan antaa kirjallisen varoituksen tai pidättää hänet pappisvirasta vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos papin sopimaton käyttäytyminen, laiminlyönnit pappisvirassa tai käyttäytyminen muutoin osoittaa hänet ilmeisen sopimattomaksi olemaan pappina, tuomiokapituli voi määrätä hänet menettämään pappisvirkansa.

Jos pappi on tuomittu rikoksesta sellaiseen rangaistukseen, joka osoittaa hänet ilmeisen sopimattomaksi olemaan pappina, tuomiokapituli voi määrätä hänet menettämään pappisvirkansa.

Piispa ja tuomiokapituli voivat pyynnöstä palauttaa pappisviran menettäneelle henkilölle pappisviran.

4 §

Vaalikelpoisuuden tai äänioikeuden menettäminen

Määräaikaaisesti pappisvirasta pidätetty pappi ei ole vaalikelpoinen papillisiin luot-

tamisesta taikka viraltapantuna papinvirasta, ei ole vaalikelpoinen papillisiin luottamustehtäviin kirkossa. Pappisviran toimittamisesta pidätetyllä papilla ei ole oikeutta myöskään äänestää piispan, pappisasessorin tai lääninrovastin eikä hiippakuntavaltuuston jäsenten tai kirkolliskokousedustajien vaaleissa.

tamustehtäviin kirkossa eikä hänellä ole pappisviran perusteella saatavaa äänioikeutta.

Jos tuomioistuin on tuominut papin viralta pantavaksi, hän ei ole vaalikelpoinen papillisiin luottamustehtäviin kirkossa ennen kuin hän on saanut tuomiokapitulilta uuden viranhoidomääräyksen papin virkaan.

5 §

Kuuluminen hiippakuntaan ja rovastikuntaan sekä äänioikeus

Kenttäpiispa kuuluu arkkihiippakuntaan ja muu sotilaspappi siihen hiippakuntaan, jonka alueella hänen varsinainen virkapaikkansa on.

6 luku

Viranhaltijat ja työntekijät*A. Yleiset säännökset*

1 §

Viranhaltijat ja työntekijät

Kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän viranhaltijoita ovat niiden palvelukseen virkasuhteeseen ja työntekijöitä niiden palvelukseen työsopimussuhteeseen otetut henkilöt.

Kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän virassa sekä jumalanpalvelukseen, kirkollisiin toimituksiin, diakoniaan tai opetukseen liittyvässä pysyväisluonteisessa työssä voi olla vain evankelis-luterilaisen kirkon jäsen. Tuomiokapituli voi myöntää tästä kelpoisuusvaatimuksesta erivapauden muun kristillisen kirkon tai uskonnollisen yhdyskunnan kanssa tehdyn sopimuksen pappisviran vastavuoroisen hoitamisen edellytyksistä. Erivapaus voidaan myöntää toistaiseksi tai määräajaksi.

Virkojen kelpoisuusvaatimuksista säädetään tai määrätään erikseen.

6 luku

Henkilöstö*Yleiset säännökset*

1 §

Työnantaja ja henkilöstö

Työnantajalla tarkoitetaan tässä luvussa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntaa, seurakuntayhtymää, tuomiokapitulia ja kirkkohallitusta, jollei toisin säädetä. Seurakuntayhtymä ja siihen kuuluvat seurakunnat ovat palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa yksi työnantaja.

Tuomiokapitulilla on seurakunnan ja seurakuntayhtymän viranhaltijoita koskevissa virkasuhdeasioissa työnantajalle kuuluvia tehtäviä siten kuin tässä laissa ja kirkkojärjestyksessä tai muussa laissa säädetään.

Työnantajan palveluksessa oleva henkilöstö on virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa. Virkasuhteeseen sovelletaan, mitä siitä tässä laissa ja sen nojalla kirkkojärjestyksessä tai muualla laissa säädetään. Työsopimussuhteeseen sovelletaan, mitä siitä erikseen säädetään, ja sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään.

Virkasuhteessa suoritettavaa tehtävää var-

Viranhaltijoilta vaadittavasta kielitaidosta säädetään kirkkojärjestyksessä ottaen huomioon, mitä 3 luvun 7 ja 8 §:ssä ja 4 luvun 4 §:ssä säädetään. Kielitaitoa koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta voidaan myöntää erivapaus erityisestä syystä. Erivapauden myöntää seurakunnan ja seurakuntayhtymän papin, lehtorin ja kanttorin viran osalta tuomiokapituli ja muun viran osalta se viranomainen, jonka toimivaltaan viran perustaminen kuuluu.

Viranomaisen on koulutusta järjestämällä ja muilla henkilöstöpoliittisilla toimilla huolehdittava siitä, että sen henkilöstöllä on riittävä kielitaito viranomaisen tehtävien hoitamiseksi kielilaisissa, saamen kielilaisissa ja muussa lainsäädännössä asetettujen vaatimusten mukaisesti.

Kirkon, tuomiokapitulien, seurakuntien ja seurakuntayhtymien viranhaltijoista ja työntekijöistä sekä myös papeista, jotka eivät ole papinvirassa, pidetään nimikirjaa. Siihen merkittävien tietojen tallettamisessa, käyttämisessä ja poistamisessa on noudatettava, mitä nimikirjalaisissa (1010/89) on säädetty.

2 §

Ulkomaalaisen kelpoisuus kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän virkaan

Kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän virkaan voidaan nimittää muukin kuin Suomen kansalainen.

2 a §

Ulkomaiset opinnot ja tutkintotodistukset

Euroopan yhteisön yleisen tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaansaannosta annetussa laissa (1597/92) tarkoitetun valtion kansalaisen suorittaman koulutuksen ja ammatillisen harjoittelun tuottamasta kelpoisuudesta kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän virkaan on soveltuvin osin voimassa, mitä siitä on sanotussa laissa säädetty.

Muiden kuin 1 momentissa tarkoitettujen ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta on voimassa, mitä siitä on säädetty ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta

ten perustetaan virka. Perustellusta syystä henkilö voidaan kuitenkin ottaa virkasuhteeseen määräjäksi myös ilman, että tehtävää varten on perustettu virka.

Työnantajalla tulee olla tehtäviensä hoitamista varten riittävä henkilöstö.

2 §

Viranhaltija ja virkasuhde

Viranhaltijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on virkasuhteessa työnantajaan.

Virkasuhteella tarkoitetaan julkisoikeudellista palvelussuhdetta, jossa seurakunta, seurakuntayhtymä, tuomiokapituli tai kirkkohallitus on työnantajana ja viranhaltija työn suorittajana.

virkakelpoisuudesta annetussa laissa (531/86)

Islannin, Norjan, Ruotsin, Suomen ja Tanskan kansalaiseen sovelletaan 1 ja 2 momentissa mainittujen lakien lisäksi lakia, joka on säädetty pohjoismaisista työmarkkinoista henkilöille, jotka ovat saaneet vähintään kolmevuotisen korkeamman koulutuksen, tehdyn sopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä sekä sopimuksen soveltamisesta (651/1998).

Siitä, miten 1—3 momentissa mainittuja lakeja sovelletaan päätettäessä kelpoisuudesta kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän virkoihin, määrätään tarkemmin kirkkojärjestyksessä.

3 §

Vaitiolovelvollisuus

Vaitiolovelvollisuudesta on voimassa sen lisäksi mitä tässä laissa säädetään, mitä siitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) ja muussa laissa säädetään.

4 §

Terveydentilaa koskevat tarkastukset ja selvitykset

Viranhaltija tai virkaa hakenut henkilö voidaan määrätä hänen terveydentilansa toteamiseksi tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on

3 §

Henkilöstön kielitaito

Viranhaltijalta vaadittavasta kielitaidosta säädetään kirkkojärjestyksessä ottaen huomioon, mitä tämän lain 3 luvun 7 ja 8 §:ssä ja 4 luvun 4 §:ssä säädetään. Kielitaitoa koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta voidaan myöntää erivapaus erityisestä syystä. Tuomiokapituli myöntää erivapauden seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin ja lehtorin viran haltijalle. Muulle viranhaltijalle erivapauden myöntää se viranomainen, jonka toimivaltaan viran perustaminen kuuluu.

Virkaa täytettäessä tai työsopimussuhteen otettaessa otetaan huomioon myös sellainen hakija, joka on osoittanut vaaditun kielitaidon hakuajan päätyttyä, jos tämä ei viivytä asian käsittelyä.

Viranomaisen on koulutusta järjestämällä ja muilla henkilöstöpoliittisilla toimilla huolehdittava siitä, että sen henkilöstöllä on riittävä kielitaito viranomaisen tehtävien hoitamiseksi kielilaisissa, saamen kielilaisissa ja muussa lainsäädännössä asetettujen vaatimusten mukaisesti.

4 §

Kirkon virka- ja työehtosopimukset

Evankelis-luterilaisen kirkon työmarkkinalaitoksen sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden etujen valvomiseksi perustettujen yh-

tarpeen viran hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Tästä aiheutuvat välttämättömät kustannukset suoritetaan seurakunnan, seurakuntayhtymän tai kirkon keskusrahaston varoista.

Virkaan otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkaan nimittämisen edellytyksenä. Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva todistus on voimassa, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädetään.

4 a §

Rekisteriotteen esittäminen nähtäväsi

Virkaan nimittämisen tai virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) 2 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa, että henkilö on toimittanut viran täyttämisen viranomaisen pyynnöstä nähtäväksi rikosrekisterilain (770/1993) 6 §: 2 momentissa tarkoitetun otteen rikosrekisteristä. Jollei virkaa täytettäessä ole käytettävissä rikosrekisteriotetta, päätös on tehtävä ehdollisena ja valinnan vahvistaminen on ratkaistava vasta sitten, kun ote on esitetty. Virkaan ehdollisesti valitun on esitettävä nähtäväksi rikosrekisteriote viimeistään 30 päivän tai viran täyttävän viranomaisen erityisestä syystä myöntämän pidemmän määräajan kuluessa valitsemispäätöksen tiedoksisaanista lukien uhalla, että valinta muutoin raukeaa. Valinnan vahvistamisesta tai sen raukeamisesta päättää ehdollisen valinnan suorittanut viranomainen tai vahvistamisesta asianomainen alempi täytäntöönpaneva viranomainen.

5 §

Kirkon virka- ja työehtosopimukset

Evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden etujen valvomiseksi perustettujen yhdistysten välillä voidaan, niin kuin siitä on erikseen säädetty, virka- ja työehtosopimuk-

distysten välillä voidaan, niin kuin siitä erikseen säädetään, virka- ja työehtosopimuksin sopia kirkkohallituksen, tuomiokapitulin, seurakunnan tai seurakuntayhtymän palveluksessa olevien palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista sen estämättä, mitä niistä säädetään tässä laissa tai muissa kirkkohallitusta, tuomiokapitulia, seurakuntaa ja seurakuntayhtymää koskevissa säädöksissä.

5 §

Muut viranhaltijan palvelussuhdetta koskevat säännökset ja määräykset

Viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdoista annetaan tämän lain säännösten ja virkaehtosopimuksen määräysten lisäksi tarpeelliset täydentävät säännökset ja määräykset kirkkojärjestyksessä taikka työnantajan antamis-

sin sopia kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän palveluksessa olevien palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista sen estämättä, mitä niistä on säädetty tässä laissa tai muissa kirkkoa ja seurakuntaa koskevissa säädöksissä.

sa ohje- tai johtosäännöissä.

6 §

Papin, lehtorin ja kanttorin virkavapauden, vuosiloman ja vapaa-ajan järjestäminen

Kirkkohallitus antaa tarkempia määräyksiä papin, lehtorin ja kanttorin virkavapauden, vuosiloman ja vapaa-ajan järjestämisestä.

6 a §

Lomauttaminen

Jos virkaan kuuluvat tehtävät tai mahdollisuudet tarjota tehtäviä suoritettaviksi ovat tilapäisesti vähentyneet, eikä viranhaltijalle voida kohtuudella järjestää saman työnantajan piirissä muuta työtä, viranomaisella on oikeus lomauttaa viranhaltija siten, että viranhaltijan virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään määräajaksi, enintään kolmeksi viikoksi kalenterivuoden aikana virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa.

Seurakunnan viranhaltijan lomauttaa kirkkoneuvosto tai seurakuntaneuvosto ja seurakuntayhtymän viranhaltijan yhteinen kirkkoneuvosto. Seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin virassa olevan lomauttaa kuitenkin edellä mainitun viranomaisen esityksestä tuomiokapituli. Kirkkohallituksen viranhaltijan lomauttaa kirkkohallitus. Tuomiokapitulin viranhaltijat lomauttaa tuomiokapituli. Lomautuspäätös voidaan panna täytäntöön siitä tehdystä valituksesta huolimatta sen estämättä, mitä muualla laissa säädetään.

Kirkkohallitus antaa tarkempia määräyksiä lomauttamisesta.

6 b §

Lomautusmenettely

Lomautuksen välttämättömyyden tultua asianomaisen viranomaisen tietoon tämän on annettava lomautuksesta välittömästi ja mikä-

6 §

Eläkkeet

Viranhaltijan ja työntekijän oikeudesta eläkkeeseen sekä viranhaltijan ja työntekijän edunsaajan oikeudesta perhe-eläkkeeseen säädetään erikseen.

Voimassa oleva laki

li mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakoilmoitus luottamusmiehelle tai, jollei sellaista ole, asianomaiselle itselleen. Lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen viranhaltijaan ennakoilmoitus on tehtävä myös työvoimaviranomaiselle. Ennakoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien viranhaltijoiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

Ilmoitus lomautuksesta on annettava viranhaltijalle vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti, jollei luottamusmiehen kanssa toisin sovita. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja kesto. Viranhaltijalle on pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus. Ilmoitus lomautuksesta on annettava tiedoksi edellä tarkoitettulle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen viranhaltijaan myös työvoimaviranomaiselle.

7 §

Asumisvelvollisuus

Jos viran asianmukainen hoitaminen sitä vaatii, viranhaltija on velvollinen asumaan hänelle varatussa virka-asunnossa tai muuten riittävän lähellä toiminta-alueitaan. Kirkkohallitus voi antaa tarkempia määräyksiä tämän säännöksen soveltamisesta.

8 §

Eroaminen virasta

Viranhaltijan eroamisikä on 68 vuotta. Viranhaltija on velvollinen eroamaan virasta, jos hänen työkykynsä on sairauden, vian tai vamman vuoksi olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt. Jollei pappi taikka lehtorinvirkaan tai kanttorinvirkaan nimitetty viranhaltija tällöin kehotuksesta eroa ja hänellä on oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen, hänelle voidaan hakemuksetta myöntää ero. Muu vi-

7 §

Sotilaspapit

Puolustusvoimissa voi olla papin virkoja. Sotilaspappeja johtaa ja valvoo puolustusvoimien hengellisen työn johtajana kenttäpiispa. Sotilaspappi on pappisviran toimitamisessa kenttäpiispan alainen. Sotilaspapin pappisvirkaan liittyvistä tuomiokapitulin valtuuksista säädetään tämän lain 5 luvun 3 §:ssä. Sotilaspapin ja kenttäpiispan virkoihin sovelletaan muutoin, mitä niistä erikseen säädetään.

8 §

Virat erityisiä tarpeita varten

Papin virkoja ja lehtorin virkoja voi lisäksi olla vankilassa ja muita erityisiä tarpeita varten. Viranhaltija on pappisviran ja tämän luvun 29 §:ssä tarkoitettujen lehtorin viran velvollisuuksien osalta tuomiokapitulin alainen.

Vankilaan tai muuhun laitokseen perustetun papin viran ja lehtorin viran täyttää tuomiokapituli julistettuaan viran haettavaksi ja

ranhaltija voidaan samalla edellytyksellä irtisanoa virasta.

8 a §

Virkasuhteen irtisanominen

Muu kuin jäljempänä 6 ja 7 momentissa tarkoitettu virkasuhde voidaan molemmin puolin irtisanoa päättymään irtisanomisajan kuluttua. Ennen viranomaisen suorittamaa irtisanomista viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Irtisanomispäätös on perusteltava.

Viranhaltija saadaan irtisanoa seuraavilla perusteilla:

1) asianomainen virka lakkautetaan, eikä viranhaltijaa voida kohtuudella sijoittaa muuhun virkaan, jonka kelpoisuusehdot hän täyttää, tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen tai tilapäiseen virkasuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tahi kouluttaa uusiin tehtäviin;

2) viranhaltija ei kykene asianmukaisesti suorittamaan virkatehtäviään;

3) viranhaltija toimii esimiehen todistettavasti antamasta huomautuksesta huolimatta jatkuvasti tai olennaisesti vastoin virkavelvollisuuksiaan tahi huomautuksesta huolimatta jatkuvasti tai olennaisesti laiminlyö niitä; tai

4) viranhaltijan irtisanomiseen on muu, viranhoidollisiin näkökohtiin perustuva erityisen painava syy.

Edellä 2 momentin 2 ja 4 kohdassa tarkoitettu syy ei ole ainakaan

1) sairaus, vika tai vamma, ellei siitä ole ollut seurauksena viranhaltijan työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen tavalla, jonka perusteella hänellä olisi oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen;

2) raskaus tai synnytys; eikä

3) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.

Viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapautta äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsopimuslain (320/70) mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on raskaana tai joka on ilmoittanut käyttävänsä oikeuttaan edellä tarkoitettuihin lomiin tai vapaaseen.

saatuaan hakijoista lausunnon asianomaiselta viranomaiselta. Tuomiokapituli määrää tarvittaessa viran väliaikaisen hoitajan ja viansijaisen.

Voimassa oleva laki

Luottamusmiehenä toimivan viranhaltijan virkasuhde voidaan irtisanoa vain, jos niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksensa tai jos irtisanomisen peruste on erityisen painava.

Seurakunta tai seurakuntayhtymä ei voi irtisanomisella katkaista papin-, lehtorin- tai kanttorinvirkaan nimitetyn viranhaltijan virkasuhdetta eikä papille annettua määräystä seurakuntapastoriksi tai papinviran hoitajaksi. Tuomiokapituli voi keskeyttää tai peruuttaa papille seurakuntapastoriksi tai papinviran hoitajaksi antamansa määräyksen, milloin siihen on perusteltu syy.

Piispan virkasuhteen päättymisestä säädetään 18 luvun 5 §:ssä.

8 b §

Virkasuhteen lakkaaminen ilman irtisanomista

Virkasuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa,

1) kun määräaika, joksi viranhaltija on otettu, on kulunut loppuun, edellyttäen kuitenkin, että virkamääräys on sen antamisaikana ollut työsopimuslaissa säädetyllä tavalla määräaikainen;

2) kun virkaan ottanut viranomais on ennen koeajan loppumista päättänyt, ettei virkasuhdetta vakinaisteta, edellyttäen kuitenkin, ettei päätöstä ole tehty epäasiallisilla perusteilla;

3) sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija täyttää 6 luvun 8 §:ssä säädetyt eroamisiän;

4) siitä ajankohdasta lukien, josta viranhaltija on nimitetty, määrätty taikka siirretty pysyvästi toiseen kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän virkaan;

5) kun kirkkohallitus on myöntänyt viranhaltijalle työkyvyttömyyseläkkeen toistaiseksi, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltijan oikeus palkan saamiseen virkavapausajalta on päättynyt tai, jos seurakunta on saanut myöntämispäätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantipäivästä; tai

6) kun viranhaltija on 23 luvussa tarkoitettussa kurinpitomenettelyssä pantu viralta, päivänä, jolloin päätös saa lainvoiman.

Mitä 1 momentin 3 kohdassa on sanottu, ei koske väliaikaista eikä tilapäistä viranhaltijaa.

Tilapäinen virkasuhde lakkaa viimeistään talousarviovuoden loppuessa, jollei siihen mennessä ole päätetty tämän palvelussuhteen jatkumisesta.

Viranhaltijalle annettu määräys hoitaa avointa virkaa tai viransijaisuutta voidaan milloin tahansa peruuttaa, jolloin asianomainen viranhaltija siirtyy välittömästi entiseen virkaansa.

Jos viranhaltija eroaa kirkosta tahi on luvattomasti tai hyväksyttävää estettä ilmoittamatta yhdenjaksoisesti poissa virantoimituksesta yli 30 kalenteripäivää, virkasuhde on itseltään lakannut. Irtisanomiseen oikeutetun viranomaisen on tällöin päätöksellään viipymättä todettava virkasuhteen lakkaaminen. Ennen kuin virkasuhde todetaan lakanneeksi, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi, mikäli siitä ei aiheudu olosuhteisiin nähden kohtuutonta haittaa.

Virkasuhteen alkaminen

9 §

Virantoimituksesta pidättäminen

Viranhaltija voidaan tarvittaessa pidättää virantoimituksesta ja pappi lisäksi pappisviran toimittamisesta:

1) rikossyytteen ja kurinpitomenettelyn sekä niiden edellyttämien tutkimusten ajaksi;

2) jos viranhaltija kieltäytyy 4 §:ssä tarkoitetuista terveydentilaa koskevista tarkastuksista tai tutkimuksista;

3) jos viranhaltijalla on sellainen sairaus, vika tai vamma, joka olennaisesti haittaa viranhoitoa; tai

4) välittömästi irtisanomisen jälkeen, jos se on erityisestä syystä perusteltua.

Jos viranhaltijan irtisanomista koskeva päätös ei ole saanut lainvoimaa silloin, kun irtisanomisaika on kulunut loppuun, hänet on pidätettävä virantoimituksesta, jollei valitusviranomainen erityisestä syystä toisin määrää. Jos viranhaltija on pantu viralta, hänet on heti pidätettävä virantoimituksesta, vaikka päätös ei ole saanut lainvoimaa.

Virantoimituksesta pidättämistä ei saa jat-

9 §

Virkasuhteen kesto

Viranhaltija otetaan virkasuhteeseen toistaiseksi tai määräajaksi.

Viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi vain, jos:

1) viranhaltija sitä itse pyytää;

2) määräajaksi ottamisesta säädetään erikseen; tai

3) tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava työnantajan toimintaan liittyvä seikka sitä vaatii.

Viranhaltijalla, joka on ilman 2 momentin mukaista perustetta otettu määräajaksi tai joka on ilman perusteltua syytä toistuvasti otettu peräkkäin määräajaksi, on oikeus saada virkasuhteen päättyessä vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Korvausvaatimus voidaan esittää kuuden kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

Kirkkojärjestyksessä säädetään niistä vi-

kaa pitempään kuin siihen on tarvetta.

roista, joihin on tehtävien laadun vuoksi aina otettava määräajaksi.

10 §

Menettely virantoimituksesta pidätettäessä

Virantoimituksesta pidättämisestä päättää 23 luvun 3 §:ssä tarkoitettu viranomaisen silloinkin, kun pidättämisestä ei päätetä kurinpi-toasian yhteydessä.

Viranhaltijalle on varattava tilaisuus seli-tyksen antamiseen asiassa ennen virantoimi-tuksesta pidättämistä, jollei sitä asian laadun vuoksi ole saatettava voimaan välittömästi.

Päätös viranhaltijan pidättämisestä viran-toimituksesta tai papin pidättämisestä pappis-viran toimittamisesta tulee noudatettavaksi siitä tehdystä valituksesta huolimatta.

11 §

Virat, joihin voidaan nimittää pappi tai lehtori

Kun viran kelpoisuusvaatimuksena on, että viranhaltijan tulee olla joko pappi tai lehtori, virkasuhteeseen sovelletaan papinvirkaa kos-kevia säännöksiä viranhaltijan ollessa pappi ja lehtorinvirkaa koskevia säännöksiä viran-haltijan ollessa lehtori.

10 §

Julkinen hakumenettely

Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää jul-kista hakumenettelyä, jollei jäljempänä toisin säädetä. Viranhakuilmoitukset on saatettava tiedoksi julkaisemalla ne työnantajan julkis-ten kuulutusten ilmoitustaululla sekä tarpeen vaatiessa muulla työnantajan päättämällä tavalla, jollei toisin säädetä. Hakuaika on vähintään 14 kalenteripäivää ilmoituksen julkaisemisesta.

Virkasuhteeseen ottamisesta päättävä vi-ranomaisen voi perustellusta syystä päättää hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenette-lystä tai viran täyttämättä jättämisestä. Uutta hakumenettelyä koskevassa ilmoituksessa on mainittava, otetaanko aikaisemmat hakemuk-set huomioon. Kirkkoherran, kappalaisen ja vakinaisen lehtorin viran haettavaksi julis-tamisesta, hakuajan jatkamisesta, uudesta hakumenettelystä tai viran täyttämättä jättä-misestä päättää tuomiokapituli. Hakumenet-telystä säädetään kirkkojärjestyksessä.

11 §

Poikkeukset julkisesta hakumenettelystä

Virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman ha-kumenettelyä, kun:

- 1) henkilö otetaan hoitamaan virkaa sijai-sena tai avoinna olevaan virkasuhteeseen määräajaksi;*
- 2) taloudellisista ja tuotannollista syistä irtisanottu viranhaltija otetaan toiseen vir-kasuhteeseen;*
- 3) 36 §:ssä tarkoitettu virkasuhde tarjotaan osa-aikaiselle viranhaltijalle;*
- 4) 38 §:ssä tarkoitettu viranhaltija siirret-ään toiseen virkasuhteeseen;*
- 5) virkaan valitun irtisanouduttua ennen hänelle määrättyä virantoimituksen aloitta-mispäivää virkaan valitaan joku muu virkaa hakenut, kelpoisuusehdot hakuajan päättyes-sä täyttänyt hakija;*
- 6) muun työnantajan palveluksessa oleva*

henkilö otetaan virkasuhteeseen tämän luvun 39 §:ssä tarkoitetun toiminnan siirtämisen yhteydessä; tai

7) menettelyyn on muu erityisen painava syy.

Tuomiokapituli antaa sopivalle papille viranhoitomääräyksen seurakunnan seurakuntapastorin virkaan toistaiseksi. Jollei asian kiireellisyys muuta vaadi, seurakunnalle on varattava tilaisuus antaa lausunto viran erityisistä tarpeista ennen viran täyttämiseen ryhtymistä sekä virkaan ilmoittautuneista ennen viranhoitomääräyksen antamista.

Kun seurakunnan kirkkoherran, kappalaisen tai seurakuntapastorin avoinna olevaan virkaan tai seurakunnan papin virkaan muutoin tarvitaan väliaikaista hoitajaa, tuomiokapituli määrää virkaa hoitamaan sitä haettavaksi julistamatta virkaan sopivan hiippakunnan papin siten kuin 2 momentissa säädetään.

12 §

Lehtorin viran velvollisuuksista

Mitä papin velvollisuudesta olla ilmaise-matta rippisalaisuutta ja velvollisuudesta py-syä tunnustuksessa on 5 luvun 2 ja 3 §:ssä säädetty, koskee myös lehtoria. Pappisvirasta erottamisen sijasta lehtori menettää oikeuten-sa toimia lehtorina.

B. Seurakunnan ja seurakuntayhtymän virat

13 §

Seurakunnan virat

Seurakunnassa tulee olla kirkkoherran vir-ka. Muista viroista, joita seurakunnan tulee tehtäviensä täyttämiseksi perustaa, määrätään kirkkojärjestyksessä.

Kahdella tai useammalla samaan hiippa-kuntaan kuuluvalla seurakunnalla voi olla yh-

12 §

Virkasuhteeseen ottaminen

Sellaiseen virkasuhteeseen, joka on ollut julkisesti haettavana, voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut sitä kirjallisesti en-nen hakuajan päättymistä ja tuolloin täyttää kelpoisuusvaatimukset. Hakemukseen on lii-tettävä selvitys hakijan kelpoisuudesta.

Kirkkoneuvoksen virkaan voidaan suostu-muksensa nojalla ottaa sellainenkin henkilö, joka ei ole hakenut sitä ja jonka kelpoisuu-desta on esitetty selvitys.

Piispan valintaan sovelletaan, mitä tässä laissa, kirkkojärjestyksessä ja kirkon vaali-järjestyksessä säädetään.

13 §

Kelpoisuusvaatimukset

Yleisistä nimitysperusteista julkisiin virkoi-hin säädetään perustuslaissa.

Vain evankelis-luterilaisen kirkon konfir-moitu jäsen on kelpoinen:

- 1) virkasuhteeseen;
- 2) työsuhteeseen, joka liittyy kirkon juma-

teisenä kirkkoherranvirka ja kanttorinvirka tai toinen niistä. Tuomiokapituli päättää yhteisen kirkkoherranviran perustamisesta tai lakkauttamisesta. Kanttorinviran osalta asianomaiset seurakunnat tekevät vastaavat päätökset. Muista yhteisistä viroista määrätään kirkkojärjestyksessä.

Päätös yhteisen kirkkoherranviran tai kanttorinviran perustamisesta tulee noudatettavaksi, kun virka toisessa seurakunnassa on tullut avoimeksi ja toisen seurakunnan viranhaltija suostuu siirtymään molempien seurakuntien yhteiseksi viranhaltijaksi. Tuomiokapituli voi kuitenkin erityisistä syistä määrätä päätöksen toimeenpantavaksi ja ilman viranhaltijan suostumusta velvoittaa hänet siirtymään yhteiseen virkaan. Kirkkohallitus voi antaa tarkempia määräyksiä viranhaltijan valitsemismenettelystä.

14 §

Virkasääntö

Viranhaltijoiden palvelussuhteen ehdoista annetaan voimassa olevien säännösten ja virkaehtosopimuksen lisäksi tarpeelliset määräykset virkasäännössä. Siinä annetaan myös yleiset määräykset viranhaltijoiden ottamisesta. Virkasäännön hyväksyy kirkkovaltuusto, jonka päätös on alistettava tuomiokapitulin vahvistettavaksi.

Virkasääntö ei koske papinvirkaan nimitettyä taikka seurakuntapastoriksi tai papinviran hoitajaksi määrättyä pappia eikä lehtorin- tai kanttorinvirkaan nimitettyä viranhaltijaa, ellei kirkkojärjestyksessä toisin määrätä.

lanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon;

3) työsuhteeseen, jossa kirkon jäsenyyden ja konfirmaation edellyttäminen on työtehtävien luonteen vuoksi muutoin perusteltua.

Tuomiokapituli voi myöntää 2 momentissa tarkoitettuun kelpoisuusvaatimuksesta erivapauden muun kristillisen kirkon tai uskonnollisen yhdyskunnan papille, jos kirkolliskokous on hyväksynyt tuon kirkon tai uskonnollisen yhdyskunnan kanssa tehdyn sopimuksen pappisviran vastavuoroisen hoitamisen edellytyksistä. Erivapaus voidaan myöntää toislaiseksi tai määrääjäksi.

Papin ja lehtorin virkaa lukuun ottamatta henkilö voidaan ottaa kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta riippumatta määräaikaiseen palvelussuhteeseen, joka on tarkoitettu kestämään enintään kaksi kuukautta, jos siitä erikseen säädetään tai työnantaja perustellusta syystä yksittäistapauksessa niin päättää.

Henkilö, joka ei ole täyttänyt 18 vuotta, voidaan ottaa vain määräaikaiseen virkasuhteeseen.

14 §

Erityiset kelpoisuusvaatimukset

Virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai työnantajan päättämä erityinen kelpoisuus, jollei tämän lain nojalla toisin säädetä.

Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen erityisistä kelpoisuusvaatimuksesta riippumatta, jos siitä erikseen säädetään tai työnantaja perustellusta syystä yksittäistapauksessa niin päättää. Papin virkaan voidaan antaa viranhoitomääräys vain papille ja lehtorin virkaan vain lehtorille.

Jos viran kelpoisuusvaatimuksena on erityiskoulutus, joka säännönmukaisesti suoritetaan haetun viran hoitamisen yhteydessä, hakija on kelpoinen hakemaan virkaa, jos hän täyttää viran muut kelpoisuusehdot ja kirjallisesti sitoutuu suorittamaan erityiskoulutuksen. Jos hakija ei suorita erityiskoulutusta työnantajan asettamassa kohtuullisessa määräajassa, hänet voidaan irtisanoa 55 §:n mukaista irtisanomisaikaa noudattaen.

C. Muut virat

15 §

Kirkkohallituksen ja tuomiokapitulien virat ja virkasääntö

Kirkkohallituksessa ja tuomiokapitulissa on niiden tehtävien hoitamista varten tarpeelliset virat. Näihin virkoihin ottamisesta sekä viranhaltijoiden asemasta ja velvollisuuksista määrätään 11 §:n estämättä kirkolliskokouksen hyväksymässä virkasäännössä, jollei erikseen ole muuta säädetty, määrätty tai sovittu.

16 §

Sotilaspapit

Puolustusvoimissa voi olla papinvirkoja. Sotilaspappeja johtaa ja valvoo puolustusvoimain hengellisen työn johtajana kenttäpiispa. Sotilaspappi on pappisviran toimittamisessa kenttäpiispan alainen. Sotilaspapin virat täytetään, niin kuin siitä erikseen säädetään.

Sotilaspapin pappisvirkaan liittyvästä kurinpidosta säädetään 23 luvun 9 §:n 2 ja 3 momentissa.

Kenttäpiispa kuuluu arkkhiippakuntaan ja muu sotilaspappi siihen hiippakuntaan, jonka alueella hänen varsinainen virkapaikkansa on.

15 §

Ulkomaiset opinnot ja tutkintotodistukset

Ammattipätevyyden tunnustamisesta annetussa laissa (1093/2007) tarkoitetun ammattipätevyyden tuottamaan kelpoisuuteen seurakunnan, seurakuntayhtymän, tuomiokapitulin tai kirkkohallituksen virkaan sovelletaan, mitä sanotussa laissa säädetään.

Muiden kuin 1 momentissa tarkoitettujen ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta säädetään ulkomailla suoritettujen korkeakouluopintojen tuottamasta virkakelpoisuudesta annetussa laissa (531/1986).

Islannin, Norjan, Ruotsin, Suomen ja Tanskan kansalaiseen sovelletaan 1 ja 2 momentissa mainittujen lakien lisäksi Pohjoismaiden välillä pohjoismaisista työmarkkinoista henkilöille, jotka ovat saaneet vähintään kolmevuotisen korkeamman koulutuksen, tehdyn sopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä sekä sopimuksen soveltamisesta annettua lakia (651/1998).

16 §

Terveystilaa koskeva selvitys virkasuhteen otettaessa ja papiksi vihittäessä

Virkasuhteeseen ottamisen ja pappisvihkimyksen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa ottamisesta tai vihkimisestä päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuviasta välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

Virkaan ottamisesta päättävä viranomainen voi perustellusta syystä päättää, ettei 1 momentissa tarkoitettua selvitystä vaadita.

Jollei tietoja terveydellisistä edellytyksistä ole käytettävissä päätettäessä virkasuhteen ottamisesta, päätös tehdään ehdollisena. Viranhaltijan on esitettävä tiedot vir-

kasuhteeseen ottamisesta päättävän viranomaisen asettamassa kohtuullisessa määräajassa. Jos tietoja ei esitetä määräajassa tai viranomaisen ei sille esitettyjen tietojen takia pidä viranhaltijaa soveltuvana virkaan, viranomaisen tekee päätöksen virkasuhteeseen ottamispäätöksen raukeamisesta. Päätös tulee voimaan, kun se on annettu viranhaltijalle tiedoksi. Muussa tapauksessa viranomaisen päättää, että henkilön virkasuhde jatkuu.

Kirkkoherran viran hakijan on liitettävä hakemusasiakirjoihin tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuttava tuomiokapitulin määräyksestä lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin.

17 §

Virat erityisiä tarpeita varten

Vankilassa sekä kuurojen sielunhoitoa ja muita erityisiä tarpeita varten voi olla papinvirkoja ja lehtorinvirkoja. Kaikessa, mikä koskee pappisvirkaa tai toimintaa lehtorina, viranhaltija on tuomiokapitulin alainen.

Vankilaan tai muuhun laitokseen perustetun papin- tai lehtorinviran täyttää tuomiokapituli julistettuaan viran haettavaksi ja saatuaan hakijoista lausunnon asianomaiselta viranomaiselta. Tuomiokapituli määrää tarvittaessa tilapäisen viranhaltijan, viran väliaikaisen hoitajan ja viransijaisen.

17 §

Koeaika

Virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta. Seurakunnan seurakuntapastorin koeajan määräämisestä päättää tuomiokapituli.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen ja hänen tehtävänsä tai asemansa huomattavasti muuttuvat ja viranhaltija itse on hakeutunut toiseen virkasuhteeseen, työnantaja voi määrätä koeajan noudatettavaksi uudessa virkasuhteessa.

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Papin virassa olevan papin sekä lehtorin virkasuhteen purkamisesta koeaikana päättää tuomiokapituli omasta tai työnantajan aloitteesta. Tuomiokapitulin on käsiteltävä asia kiireellisenä. Purkamisesta voidaan päättää koeajan päättymistä seuraavassa tuomiokapitulin istunnossa, jos seurakunta tai seurakuntayhtymä on pannut asian tuomiokapitulissa vireille koeaikana.

Mitä tässä pykälässä säädetään koeajasta, ei koske kirkkoherran, piispan, kirkkoneuvoksen, pappisasessorin eikä lääninrovastin

virkoja.

18 §

Viranhoitomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista

Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja mikäli mahdollista ennen virantoimituksen alkamista virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoitomääräys. Tämän lisäksi työnantajan on annettava viranhaltijalle vähintään kuukauden kestävässä virkasuhteessa selvitys keskeisistä virkasuhteen ehdoista, jolleivät ne ilmene annetusta viranhoitomääräyksestä.

Selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen täyden palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, ja siitä tulee ilmetä ainakin:

- 1) virkanimike;*
- 2) virkasuhteen kesto aika;*
- 3) mahdollinen määräaikaisuuden peruste;*
- 4) mahdollinen koeaika;*
- 5) virkapaikka virkasuhteen alkaessa;*
- 6) virantoimituksen alkamisajankohta;*
- 7) pääasialliset tehtävät tai niiden määräytymisperuste;*
- 8) palkkauksen perusteet sekä palkanmaksukausi;*
- 9) osa-aikaisen virkasuhteen säännöllinen työaika tai, jos viranhaltijaan ei sovelleta työaikaa, työmäärän suhteellinen osuus viran täydestä työmäärästä;*
- 10) vuosiloman määräytyminen.*

Viranhoitomääräyksen seurakunnan ja seurakuntayhtymän papin virkaan ja lehtorin virkaan antaa tuomiokapituli. Selvityksen keskeisistä virkasuhteen ehdoista antaa työnantaja. Viranhoitomääräys seurakunnan ja seurakuntayhtymän papin viran väliaikaiseksi hoitajaksi voidaan antaa myös oman viran ohella.

19 §

Virkasuhteen sekä viranhaltijan oikeuksien ja velvollisuuksien alkaminen

Virkasuhde alkaa virkasuhteeseen ottamista koskevan päätöksen tekemisestä.

Viranhaltijan oikeudet ja velvollisuudet alkavat virantoimituksen alkamispäivästä, joll-

ei aikaisemmasta alkamisajankohdasta tässä laissa tai muualla toisin säädetä.

Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, viranhaltijan palvelussuhde ei katkea hänen siirtyessään välittömästi toiseen virkasuhteeseen.

Työnantajan velvollisuudet

20 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on huolehdittava siitä, että viranhaltijalle annetaan virkasuhteesta johtuvat etuudet ja oikeudet sellaisina kuin ne hänelle kuuluvat.

21 §

Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen

Viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehittäessä työnantajan on pyrittävä huolehtimaan siitä, että viranhaltija voi suoriutua tehtävänsä hoidosta. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan. Työnantajan on pyrittävä edistämään hyvää ja luottamuksellista ilmapiiriä työyhteisössä.

22 §

Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta viranhaltijan suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta siten kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) ja sen nojalla säädetään.

Jos raskaana olevan viranhaltijan työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, viranhaltija on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin.

23 §

Nimikirjan pitäminen

Työnantaja pitää viranhaltijoista ja työntekijöistä nimikirjaa. Tuomiokapituli pitää nimikirjaa hiippakunnan papeista ja lehtoreista. Nimikirjaan merkittävien tietojen tallentamiseen, käyttämiseen ja poistamiseen sovelletaan, mitä nimikirjalaissa (1010/1989) säädetään.

24 §

Palkkalaskelma

Työnantajan on annettava viranhaltijalle palkanmaksun yhteydessä laskelma, josta ilmenevät palkan määrä ja sen määräytymisperusteet.

25 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava viranhaltijoiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella virkasuhdeasioiden sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvien asioiden käsitteilyyn. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

Viranhaltijan velvollisuudet

26 §

Yleiset velvollisuudet

Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohdo- ja valvontamääräyksiä.

Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Viranhaltijalle, joka on rikkonut tai laiminlyönyt virkasuhteeseen kuuluvia velvoitteita, voidaan antaa varoitus.

Viranhaltija ei saa vaatia, ottaa vastaan tai hyväksyä sellaista taloudellista tai muuta etua, josta säädetään rikoslain (39/1889) 40 luvussa.

27 §

Välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät

Vapaa-aikanaan viranhaltijan, johon ei sovelleta työaikalakia, on hoidettava välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät, jollei niiden hoitoa ole voitu muulla tavalla järjestää. Viranhaltija on velvollinen toimimaan oman virkansa ohella muun viranhaltijan sijaisena tämän vuosiloman ja vapaapäivän aikana.

28 §

Vaitiolovelvollisuus

Vaitiolovelvollisuuteen sovelletaan tämän lain lisäksi, mitä siitä säädetään viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) ja muussa laissa.

29 §

Lehtorin viran velvollisuudet

Mitä papin velvollisuudesta olla ilmaise-matta rippisalaisuutta ja velvollisuudesta pysyä tunnustuksessa 5 luvun 2 ja 3 §:ssä säädetään, koskee myös lehtoria. Pappisvirasta erottamisen sijasta lehtori menettää oikeutensa toimia lehtorina.

30 §

Sivutoimi ja kilpaileva toiminta

Sivutoimella tarkoitetaan virkasuhdetta, palkattua työtä ja pysyväisluonteista tehtävää, josta viranhaltijalla on oikeus kieltäytyä, sekä ammatin, elinkeinon ja liikkeen harjoittamista. Viranhaltija ei saa ottaa vastaan eikä pitää sellaista sivutoimintaa, joka edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen, ellei työnantaja hakemuksesta myönnä siihen lupaa. Sivutoimilupa vaaditaan myös päätoimiselta viranhaltijalta, jolla ei ole kiinteää työaika.

Sivutoimiluvasta päättää työnantaja. Tuomiokapituli päättää sivutoimiluvan myöntämisestä seurakunnan papin viran ja lehtorin viran haltijalle. Sivutoimilupa voidaan myöntää määrääjäksi tai muutoin rajoitettuna. Harkittaessa sivutoimiluvan myöntämistä on otettava huomioon, että viranhaltija ei saa sivutoimen vuoksi tulla esteelliseksi tehtävässään. Sivutoimi ei myöskään saa vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista. Sivutoimena ei saa harjoittaa sellaista toimintaa, joka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Viranhaltija ei saa virkasuhteen kestäessä ryhtyä myöskään kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita ei voida pitää hyväksyttävänä.

Muusta kuin 1 momentissa tarkoitetusta sivutoimesta viranhaltijan on tehtävä ilmoitus työnantajalle. Työnantaja voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi kieltää tällaisen sivutoimen vastaanottamisen ja pitämisen 2 momentissa tarkoitetuilla perusteilla.

Työnantaja voi peruuttaa sivutoimiluvan 2 momentissa tarkoitetulla perusteella. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen sivutoimiluvan peruuttamista.

31 §

Terveystietojen antaminen

Viranhaltija on velvollinen antamaan työnantajan pyynnöstä asianomaisen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvystään sen lisäksi, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään. Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Seurakunnan papin viran haltijalle määräyksen antaa tuomiokapituli. Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Potilaan itsemääräämisoikeuteen sovelletaan muutoin, mitä siitä erikseen säädetään.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutki-

muksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

32 §

Työturvallisuus

Viranhaltijan on huolehdittava työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä viranhaltijan velvollisuudeksi säädetään.

33 §

Rikosrekisteriote

Virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (504/2002) 2 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa, että henkilö on toimittanut viran täyttävän viranomaisen pyynnöstä nähtäväksi rikosrekisterilain (770/1993) 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun otteen rikosrekisteristä. Rikosrekisteriotteen esittämiseen sovelletaan myös, mitä lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 6—10 §:ssä säädetään.

Jollei viran täyttämistä päätettäessä ole käytettävissä 1 momentissa tarkoitettua rikosrekisteriotetta, päätös tehdään ehdollisena. Virkaan ehdollisesti valitun on esitettävä rikosrekisteriote viimeistään 30 päivän tai viran täyttävän viranomaisen erityisestä syystä myöntämän pidemmän määräajan kuluessa ehdollista valintaa koskevan päätöksen tiedoksisaannista uhalla, että päätös muutoin raukeaa. Viranomainen päättää virkasuhteen jatkumisesta tai raukeamisesta.

34 §

Huumausainetesti

Virkasuhteeseen otettava henkilö voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestiä koskeva todistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä. Oikeudesta velvoittaa viranhaltija esittämään huumausainetestiä koskeva todistus säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa.

Virkasuhteessa tapahtuvat muutokset

35 §

Virkasuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja voi, varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi, muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi 52 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Seurakunnan kappalaisen, seurakuntapastorin ja lehtorin virkasuhteen osa-aikaistamismenettelyyn sovelletaan, mitä papin virkasuhteen irtisanomisesta ja purkamisesta säädetään 59 §:n 2 ja 3 momentissa.

Kirkkoherran virkasuhde voidaan muuttaa osa-aikaiseksi vain viranhaltijan hakemuksesta.

Piispan ja kirkkoneuvoksen virkasuhdetta ei voi muuttaa osa-aikaiseksi.

36 §

Osa-aikaisen viranhaltijan oikeus koko-aikaiseen virkasuhteeseen

Työnantajan, joka tarvitsee uusia viranhaltijoita tehtäviltään samankaltaiseen koko-aikaiseen virkasuhteeseen, on 62 §:n estämättä ensisijaisesti tarjottava toistaiseksi virkaan otetulle osa-aikatyötä tekeväälle viranhaltijalle mahdollisuus siirtyä tällaiseen virkasuhteeseen. Edellytyksenä on, että viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut haluavansa koko-aikaiseen virkasuhteeseen, hän täyttää tämän virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset ja tehtävä on hänelle sopiva.

37 §

Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen

Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen voi, varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi, päättää, että viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta muutetaan, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää.

Seurakunnan kappalaisen, seurakuntapastorin ja lehtorin viranhaltijan virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta päättää kirk-

koherra. Seurakuntayhtymän seurakuntapastorin ja lehtorin virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta päättää yhteinen kirkkoneuvosto, jollei ohje- tai johtosäännöllä toisin määrätä.

38 §

Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen

Viranhaltija voidaan siirtää saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos:

1) hänen asemansa toistaiseksi otettuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu ja perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene;

2) hän on antanut siirtoon suostumuksensa; tai

3) siirtoon on muu hyväksyttävä syy ja viranhaltija on antanut siirtoon suostumuksensa.

Viranhaltija voidaan perustellusta syystä siirtää enintään vuoden määräajaksi saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, edellyttäen, ettei viranhaltijan varsinainen palkka alene. Viranhaltijalle annettu määräys voidaan milloin tahansa peruuttaa ja asianomainen on velvollinen siirtymään välittömästi takaisin entiseen virkasuhteeseen siihen kuuluvien palkkaeduin. Peruutus tulee voimaan heti.

Viranhaltijalle on ennen 1 ja 2 momentissa tarkoitettua siirtämistä tai 2 momentissa tarkoitettua peruuttamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

39 §

Viranhaltijan asema seurakuntajaotuksen muuttamisessa ja liikkeen luovutuksessa

Seurakuntajaotuksen muutoksen vaikutuksesta henkilöstön asemaan säädetään 13 luvussa sekä kirkkojärjestyksen 13 luvussa.

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan tässä luvussa työnantajan toiminnon luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luo-

lutettava kokonaisuus pysyy luovutuksen jälke-
keen samana tai samankaltaisena.

Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovu-
tushetkellä voimassa olevista virkasuhteista
johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät
uudelle omistajalle tai haltijalle. Jos luovutus
tapahtuu yksityisoikeudelliselle yhteisölle tai
säätiölle, siirtyvät viranhaltijat työsopimus-
suhteeseen luovutuksensaajan palvelukseen.
Tällöin luovutuksensaajalle eivät siirry ne
oikeudet ja velvollisuudet, jotka johtuvat ni-
menomaan virkasuhteesta eivätkä ole omi-
naisia työsuhteelle.

Ennen luovutusta erääntyneestä palkasta
tai muusta virkasuhdetta koskevasta saata-
vasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaa-
ja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuiten-
kin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luov-
utusta erääntyneestä saatavasta, jollei muu-
ta ole sovittu.

Luovutuksensaaja on velvollinen noudat-
tamaan luovutushetkellä voimassa olleen vir-
kaehtosopimuksen määräyksiä, kuten työeh-
tosopimuslaissa (436/1946) säädetään.

Virkavapaa

40 §

Virkavapaa

Viranhaltijalle voidaan hakemuksesta
myöntää määräajaksi vapautus virkatehtävi-
en hoitamisesta joko kokonaan tai osittain,
jollei toisin säädetä.

Viranhaltijalla on oikeus saada vapaata
työstään kunnallisen luottamustoimen hoita-
mista varten siten kuin kuntalain (365/1995)
32 b §:ssä säädetään.

Viranhaltijan osa-aikaiseen sairauspoissa-
oloon sovelletaan, mitä työsopimuslain
(55/2001) 2 luvun 11 a §:ssä säädetään.

41 §

Virkavapaan hakeminen ja myöntäminen

Virkavapaata on haettava kirjallisesti, joll-
ei muualla toisin säädetä tai virkaehtosopi-
muksessa toisin määrätä.

Virkavapaan myöntäminen ja sen pituus
ovat työnantajan harkinnassa, jollei muualla

toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa toisin määrätä. Mikäli virkavapaata ei voida myöntää hakemuksen mukaisesti, hakemus on hylättävä, jollei viranhaltija kirjallisesti suostu sen myöntämiseen muulla tavalla.

Jos viranhaltija on ollut poissa virantoimituksesta eikä hänelle ole myönnetty virkavapaata, poissaolo merkitään jälkikäteen virkavapaaksi, mikäli työnantaja toteaa poissaolon johtuneen ylivoimaisesta esteestä tai muusta pätevästä syystä.

Kirkkojärjestyksessä säädetään virkavapaan myöntävästä viranomaisesta. Kirkkohallitus voi antaa tarkempia määräyksiä seurakunnan pappien virkavapaan sekä vuosiloman ja vapaa-ajan järjestämisestä.

42 §

Virkavapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen

Virkavapaan keskeyttäminen tai peruuttaminen viranhaltijan pyynnöstä on työnantajan harkinnassa, jollei laissa toisin säädetä tai virkaehtosopimuksessa toisin määrätä.

Virkavapaa keskeytyy siksi ajaksi, kun virkavapaana oleva viranhaltija suostumuksensa perusteella perustellusta syystä määrätään suorittamaan joitakin virkatehtäviä.

Jos virkavapaata käytetään muuhun tarkoitukseen kuin mihin se on myönnetty, virkavapaa voidaan keskeyttää tai peruuttaa. Ennen päätöksen tekemistä viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

43 §

Perhevapaat

*Viranhaltijalla on oikeus saada virkavapaata perhevapaiden vuoksi siten kuin työso-
pimuslaissa säädetään.*

Lomauttaminen

44 §

Lomauttaminen

Työnantajalla on oikeus lomauttaa viranhaltija siten, että virantoimitus ja palkan-

maksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi joko kokonaan tai osittain virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa, jos työnantajalla on 52 §:n mukainen peruste irtisanoa virkasuhde. Kirkkoherraa, piispaa ja kirkkoneuvosta ei voida lomauttaa. Seurakunnan muun papin sekä lehtorin lomauttamisesta on pyydettävä tuomiokapitulin lausunto. Lomauttaminen ei estä viranhaltijaa ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Viranhaltija voidaan 1 momentissa mainitulla tavalla lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos tehtävät tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muita tehtäviä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta. Virkaehtosopimuksella ei voida sopia edellä tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä.

Virkasuhteen kestäessä voidaan työnantajan aloitteesta sopia viranhaltijan ja työnantajan kesken viranhaltijan lomauttamisesta 1 momentissa mainitulla tavalla silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Jos viranhaltija on lomautettu toistaiseksi, on virantoimituksen alkamisesta ilmoitettava vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Jos lomauttamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta muulla kuin 1 tai 2 momentissa tarkoitetulla perusteella ja työnantaja on uudella päätöksellä päättänyt samasta lomauttamisesta ja tämä päätös on saanut lainvoiman, katsotaan lomauttaminen tehdyksi ensin tehdyn päätöksen mukaisesti, jollei ensin tehdyn päätöksen lomautuksen ilmoitusajasta tai lomautuksen peruuntumisesta muuta johdu.

45 §

Lomautusmenettely

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä viranhaltijalle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan viranhaltijaan, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai viranhaltijoille yhteisesti. Selvitys on annet-

tava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on virkaehtosopimuksen perusteella esitettävä vastaava selvitys.

Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Jos lomautuspäätöstä ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse samaa määräaika noudattaen. Kirjeitse toimitetun päätöksen katsotaan tulleen viranhaltijan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun päätös on lähetetty. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen viranhaltijaan myös työvoimaviranomaiselle.

46 §

Virkasuhteen irtisanominen lomautuksen yhteydessä

Lomautetulla viranhaltijalla on oikeus irtisanoa virkasuhde ilman irtisanomisaikaa päättymään milloin tahansa lomautusaikana, ei kuitenkaan viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä, jos lomautuksen päättymisaika on hänen tiedossaan. Muu sopimus on mitätön.

Jos lomauttaminen on tullut voimaan viranhaltijan saamatta hyväkseen 55 §:n 1 momentin mukaista irtisanomisaikaa ja työnantaja irtisanoo viranhaltijan ennen lomautuksen päättymistä, viranhaltijalla on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa. Irtisanomisajan palkasta saadaan vähentää 14 päivän palkka, jos viranhaltija on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.

Milloin lomauttaminen on tullut voimaan viranhaltijan saamatta hyväkseen virkasuhteen lakkaamista koskevaa irtisanomisaikaa ja toistaiseksi voimassa oleva lomauttaminen on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 ka-

lenteripäivää, lomautetulla viranhaltijalla on virkasuhteen irtisanoessaan oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa kuten 2 momentissa säädetään.

47 §

***Menetettyjen ansioiden korvaaminen
lomautusajalta***

Jos lomautusta koskeva päätös 44 §:n 1 tai 2 momentin vastaisena kumotaan lainvoimaisella päätöksellä, viranhaltijalle maksetaan lainvastaisen lomautuksen vuoksi saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio siten kuin 61 §:ssä säädetään.

Virkasuhteen päättyminen

48 §

***Virkasuhteen päättyminen ilman
irtisanomista***

Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa:

1) kun määräaika, joksi viranhaltija on otettu, on kulunut loppuun;

2) kun määrätehtävää varten otetun viranhaltijan tehtävä on suoritettu;

3) sijaiseksi otetun määräaikaisen viranhaltijan määräajasta riippumatta, kun toistaiseksi otettu viranhaltija palaa virantoimitukseen, jos toistaiseksi otetulla viranhaltijalla on lakiin tai virkaehtosopimuksen määräykseen perustuva ehdoton oikeus palata virantoimitukseen;

4) kun viranhaltijalle on virkasuhteen perusteella myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltijan oikeus sairausajan palkan saamiseen on päättynyt, tai jos työnantaja on saanut työkyvyttömyyseläkepääätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaanpäivästä lukien;

5) viranhaltijan 16 §:n 3 momentissa tai 33 §:n 2 momentissa tarkoitetun valinnan raukeamista koskevan päätöksen tiedoksisaanpäivää seuraavasta päivästä lukien;

6) sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija täyttää 68 vuotta, jollei viranhaltijan kanssa sovita virkasuhteen

määräaikaisesta jatkamisesta.

Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista myös silloin, kun viranhaltija eroaa kirkosta. Irtisanomiseen oikeutetun viranomaisen on tällöin päätöksellään viipymättä todettava virkasuhteen lakkaaminen. Virkasuhde katsotaan lakanneeksi sinä päivänä, kun irtisanomiseen oikeutettu viranomainen on antanut virkasuhteen lakkaamista koskevan päätöksen tiedoksi viranhaltijalle. Ennen kuin virkasuhde todetaan lakanneeksi, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

Tuomiokapituli tekee seurakunnan papin ja lehtorin kanssa 1 momentin 6 kohdassa tarkoitetun sopimuksen seurakuntaa kuultuaan.

Papin viran haltijan virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun tuomiokapituli on 5 luvun 3 §:n perusteella myöntänyt papille eron pappisvirasta tai määrännyt hänet menettämään pappisviransa. Lehtorin viran haltijan virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, jos tuomiokapituli on tämän luvun 29 §:n perusteella määrännyt hänet menettämään oikeutensa toimia lehtorina.

49 §

Piispan virkasuhteen päätyminen

Jos piispa ennen säädettyä eroamisikää ilmoittaa erostaan tuomiokapitulille, hänen virkasuhteensa päättyy ilmoituksessa mainittuna ajankohtana.

Tuomiokapituli myöntää piispalle eron, jollei virkasuhde ole muutoin päättynyt. Ero voidaan myöntää hakemuksetta piispalle, joka on pysyvästi menettänyt työkykynsä.

50 §

Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä ilman asiallista ja painavaa syytä. Tällaisena syynä irtisanomiselle voidaan pitää virkasuhteeseen liittyvien velvoitteiden vakavaa rikkomista sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttamista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää ky-

kene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu syy ei ole ainakaan:

1) viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista;

2) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide tai osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista, 3 ja 4 momenttia ei sovelleta.

51 §

Viranhaltijasta johtuvaan irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Irtisanominen on tehtävä 50 §:ssä säädettyllä perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut irtisanomisesta päättävän viranomaisen tietoon.

52 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työn-

antajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohdella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia;

2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

53 §

Erityinen irtisanomissuoja

Viranhaltijalla, jolle on myönnetty virkavapaata perhevapaiden vuoksi, on sama irtisanomissuoja kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan. Sama koskee viranhaltijaa, joka on raskaana tai joka tulee käyttämään oikeuttaan edellä tarkoitettuihin vapaisiin.

Luottamusmiehen virkasuhde voidaan irtisanoa 50 §:n perusteella vain, jos niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksensa. Virkasuhde voidaan irtisanoa 52 §:n perusteella vain, jos työ kokonaan päättyy eikä viranhaltijalle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan, tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

54 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä

Luovituksensaaja ei saa irtisanoa viranhaltijan palvelussuhdetta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella.

Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 39 §:n

2 momentissa säädetyllä tavalla viranhaltija saa virkasuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa virkasuhteen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos hänelle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa palvelussuhteensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

55 §

Irtisanomisaika

Työnantajan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen irtisanomisaika on vähintään:

1) 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään vuoden;

2) yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta;

3) kaksi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta;

4) neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta;

5) kuusi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta;

6) kaksi kuukautta, kun kysymyksessä on kirkkoherran, piispan tai kirkkoneuvoksen virka.

Viranhaltijan irtisanoessa virkasuhteensa irtisanomisaika on vähintään:

1) 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään viisi vuotta;

2) yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli viisi vuotta;

3) kaksi kuukautta, jos viranhaltijan ottaminen kuuluu kirkkovaltuustolle tai yhteiselle kirkkovaltuustolle;

4) kaksi kuukautta, kun kysymyksessä on kappalainen, kirkkoherra, piispa tai kirkkoneuvos.

Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tiedoksi. Viranhaltijan suostumukset-

la voidaan noudattaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettua lyhyempää irtisanomisaikaa.

56 §

Virkasuhteen purkaminen

Työnantaja saa purkaa viranhaltijan virkasuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai määräajan pituudesta riippumatta päättyväksi heti. Virkasuhde voidaan purkaa vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

57 §

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jollei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään, 14 päivän kuluttua siitä, kun työnantaja on saanut tiedon purkamisen aiheesta tai, jos syy on jatkuva, siitä kun työnantaja on saanut tiedon sen lakkaamisesta. Jos purkaminen estyy pätevästä syystä, virkasuhde saadaan purkaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

58 §

Virkasuhteen päättämismenettely

Ennen kuin työnantaja irtisanoo tai purkaa tai päättää virkasuhteen raukeamisesta 16 §:n 3 momentin mukaisesti, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan päätös irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on perusteluineen merkittävä pöytäkirjaan.

Päätös virkasuhteen irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on annettava viranhaltijalle todisteellisesti tiedoksi siten kuin hallintolaissa (434/2003) säädetään.

59 §

***Virkasuhteen irtisanova tai purkava
viranomainen***

Viranhaltijan irtisanoo ja hänen virkasuhteensa purkaa:

1) seurakunnassa kirkkoneuvosto, seurakuntaneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen;

2) seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen;

3) tuomiokapitulissa tuomiokapituli;

4) kirkkohallituksessa kirkkohallitus, jollei toisin säädetä.

Seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin ja lehtorin viran haltijan irtisanoo 50 §:ssä säädetyllä viranhaltijasta johtuvalla perusteella tai 52 §:ssä säädetyllä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tai hänen palvelussuhteensa purkaa 56 §:ssä säädetyllä perusteella tuomiokapituli. Jos tuomiokapituli irtisanoo papin tai lehtorin tai purkaa hänen palvelussuhteensa, sen on ennen päätöksen tekemistä varattava seurakunnalle tai seurakuntayhtymälle mahdollisuus antaa asiasta lausunto.

Seurakunnan kirkkoneuvostolla, seurakuntaneuvostolla tai seurakuntayhtymän yhteisellä kirkkoneuvostolla on oikeus 2 momentissa tarkoitetuilla perusteilla tehdä tuomiokapitulille esitys papin tai lehtorin virkasuhteen irtisanomisesta tai virkasuhteen purkamisesta. Tuomiokapitulin on käsiteltävä asia kiireellisenä. Tuomiokapituli voi päättää papin tai lehtorin virkasuhteen purkamisesta 57 §:ssä säädetyn määräajan päättymistä seuraavassa tuomiokapitulin istunnossa, jos asia on seurakunnan esityksestä pantu 57 §:ssä säädetyn määräajan aikana tuomiokapitulissa vireille.

Kirkkoherran sekä seurakunnan ainoan kanttorin tai diakonian viranhaltijan virkasuhdetta ei voida irtisanoa tämän luvun 52 §:ssä säädetyllä taloudellisella ja tuotannollisella perusteella.

60 §

Virkasuhteen jatkuminen

Viranhaltijan virkasuhde jatkuu katkeamattomana, jos virkasuhteen irtisanominen tai purkamisen on lainvoimaisen päätöksen mukaan tapahtunut ilman laissa säädettyä irtisanomis- tai purkamisperustetta. Viranhaltijan virkasuhde jatkuu katkeamattomana myös, jos 16 §:n 3 momentissa tarkoitettu päätös virkasuhteen raukeamisesta on lainvoimaisen päätöksen mukaan tehty ilman laissa säädettyä perustetta.

Jos irtisanomista, purkamista tai raukeamista koskeva päätös on kumottu oikaisuvaihtimuksen tai valituksen johdosta muulla kuin 1 momentissa tarkoitettulla perusteella ja työnantaja on uudella päätöksellä päättänyt virkasuhteen ja tämä päätös on saanut lainvoiman, katsotaan virkasuhde päättyneeksi asiassa ensin tehdyn päätöksen mukaisesti, jollei irtisanomisajasta muuta johdu.

Mikäli tuomioistuimien 56 §:ssä säädettyssä tapauksessa katsoo työnantajalla olleen irtisanomisperusteen, virkasuhteen katsotaan jatkuvan viranhaltijaan noudatettavan irtisanomisajan päättymiseen saakka ja viranhaltijalla on oikeus saada irtisanomisajan palkansa.

61 §

Menetettyjen ansioiden korvaaminen

Kun virkasuhteen päättämistä koskeva asia on 60 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lainvoimaisesti ratkaistu ja työnantaja on saanut tämän pykälän 2 momentissa tarkoitetun selvityksen, viranhaltijalle maksetaan viipymättä virkasuhteen lainvastaisen päättämisen johdosta saamatta jäänyt säännöllisen työajan ansio vähennettynä samalta ajalta muissa palvelussuhteissa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaitulla vastaavalla ansiolla, jota viranhaltija ei olisi saanut virkaa hoitaessaan. Samoin otetaan vähennyksenä huomioon viranhaltijalle maksettu työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettu ansiopäiväraha, peruspäiväraha ja työmarkkinatuki sekä vastaavalla ajalta hä-

nelle maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukainen päivärahaetuus.

Viranhaltija on velvollinen esittämään työnantajalle viipymättä luotettavan selvityksen saamistaan I momentissa tarkoitetuista muista ansiotuloista, ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta, työmarkkinatuesta sekä sairausvakuutuskorvauksista.

Työnantaja on velvollinen viipymättä maksamaan työttömyysvakuutusrahastolle 75 prosenttia ja asianomaiselle työttömyyskasalle 25 prosenttia viranhaltijalle maksetusta ansiopäivärahasta ja Kansaneläkelaitokselle viranhaltijalle maksetun peruspäivärahan tai työmarkkinatuen.

Viranhaltijan eläke-etuja määrättäessä katsotaan palkkatuloksi I momentissa tarkoitettu ansio, jossa on vähennyksenä otettu huomioon I momentissa tarkoitettu muussa palvelussuhteessa, ammatinharjoittajana tai yrittäjänä ansaittu, eläkkeeseen oikeuttava tulo. Vähennyksenä ei oteta huomioon I momentissa tarkoitettuja päivärahoja tai työmarkkinatukea. Sen estämättä, mitä muualla säädetään, viranhaltijan katsotaan eläkeoikeutta määrättäessä olleen jatkuvassa virkasuhteessa myös I momentissa mainittuna aikana, vaikka hänelle ei tältä ajalta jäisi maksuun lainkaan ansiota.

Mitä tässä pykälässä säädetään ansiopäivärahasta, peruspäivärahasta ja työmarkkinatuesta, koskee myös työttömyysturvalain perusteella maksettua ansioon suhteutettua päivärahaa ja peruspäivärahaa sekä työmarkkinatukea.

62 §

Irtisanotun viranhaltijan takaisin ottaminen

Jos työnantaja on irtisanonut toistaiseksi otetun viranhaltijan 52 §:n mukaisilla perusteilla ja työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja viranhaltijoita etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjottava työtä ensisijaisesti irtisa-

notuille kelpoisuusvaatimukset täyttävälle viranhaltijoille. Sama velvollisuus koskee 39 §:ssä tarkoitettua luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut viranhaltijan ennen luovutushetkeä.

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö 1 momentissa tarkoitettua velvollisuuden täyttämisen, on korvattava viranhaltijalle näin aiheuttamansa vahinko.

Virantoimituksesta pidättäminen

63 §

Virantoimituksesta pidättäminen

Jos viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen virantoimituksessa virkarikokseen tai muuten menetelleen siinä velvolluuksiensa vastaisesti, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta ja pappi myös pappisviran toimittamisesta. Jos kysymyksessä on ilmeinen virkarikos, asia on viipymättä ilmoitettava esitutkintaviranomaiselle tutkintaa varten.

Jos viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen rikokseen virantoimituksen ulkopuolella, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta ja pappi myös pappisviran toimittamisesta, jos asiassa ilmenneillä seikoilla voi olla vaikutusta viranhaltijan edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä.

Muussa kuin 1 tai 2 momentissa tarkoitettussa tapauksessa viranhaltija voidaan pidättää virantoimituksesta siksi ajaksi, kun viranhaltija ei voi hänestä johtuvasta syyestä suorittaa asianmukaisesti virkatehtäviään.

Tämän luvun 64 §:ssä sanottu viranomaisen voi päättää viranhaltijan väliaikaisesta virantoimituksesta pidättämisestä ja papin väliaikaisesta pidättämisestä pappisviran toimittamisesta kunnes virantoimituksesta pidättämisestä päättävä viranomaisen on tehnyt asiasta päätöksen, kuitenkin enintään neljän viikon ajaksi.

64 §

Virantoimituksesta pidättämisestä päättävä viranomainen

Papin viran ja lehtorin viran haltijan virantoimituksesta pidättämisestä ja papin pidättämisestä pappisviran toimittamisesta päättää tuomiokapituli. Kirkkoherran virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää piispa. Seurakunnan muun papin viran haltijan ja lehtorin viran haltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää kirkkoherra. Seurakuntayhtymän papin ja lehtorin virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja. Pappisviran toimittamisesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää piispa.

Seurakunnan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää kirkkoneuvosto, seurakuntaneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen. Seurakunnan viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää kirkkoherra.

Seurakuntayhtymän viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää yhteinen kirkkoneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen. Seurakuntayhtymän viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja.

Tuomiokapitulin viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää tuomiokapituli. Tuomiokapitulin viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää piispa.

Kirkkohallituksen viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä päättää kirkkohallitus. Kirkkohallituksen viranhaltijan virantoimituksesta pidättämisestä väliaikaisesti päättää kansliapäällikkö.

65 §

Virantoimituksesta pidättämisessä noudatettava menettely

Väliaikaisesta virantoimituksesta tai pappisviran toimittamisesta pidättämisestä päättäneen viranhaltijan on viipymättä saatettava

asia toimivaltaisen viranomaisen päätettäväksi.

Ennen kuin virantoimituksesta taikka pappisviran tai lehtorin viran toimittamisesta pidättämisestä tehdään päätös, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi. Pappisviran toimittamisesta pidättämisessä noudatetaan 5 luvun 3 §:ssä säädettyä menettelyä. Tuomiokapitulin on ennen papin virantoimituksesta pidättämistä varattava kirkkoneuvostolle, seurakuntaneuvostolle tai yhteiselle kirkkoneuvostolle mahdollisuus antaa asiassa lausunto.

Virantoimituksesta ja pappisviran toimittamisesta pidättämistä koskeva päätös voidaan panna täytäntöön heti.

66 §

Virantoimituksesta pidättämisen uudelleenarviointi

Virantoimituksesta pidättämisestä päättäneen toimielimen tulee seurata virantoimituksesta pidättämisen perusteita ja tarvittaessa olosuhteiden muuttuessa tehdä asiasta uusi päätös. Virantoimituksesta pidättämisen jatkaminen tulee ottaa viipymättä käsiteltäväksi viranhaltijan sitä vaatiessa.

Erinäiset säännökset

67 §

Irtisanomisperusteiden tutkiminen virkasuhteen purkamista koskevassa asiassa

Jos tuomioistuin katsoo virkasuhteen purkamista koskevaa asiaa käsitellessään, että 56 §:ssä säädettyt purkamisperusteet eivät täyty, tuomioistuimen on vaadittaessa harkittava, onko työnantajalla ollut 50 §:ssä säädetty irtisanomisperuste.

68 §

Valituksen käsittely

Virkasuhteen irtisanomista, purkamista ja osa-aikaistamista sekä virantoimituksesta pidättämistä koskeva valitus on käsiteltävä tuomioistuimessa kiireellisenä.

69 §

Yhdistymisvapaus

Viranhaltijalla on oikeus kuulua yhdistykseen sekä osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Hänellä on myös oikeus perustaa yhdistys. Viranhaltijalla on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

70 §

Palkkasaatavan vanhentuminen

Viranhaltijan on esitettävä virkasuhteesta johtuvaa palkkaa tai muuta taloudellista etuutta koskeva kirjallinen vaatimus kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päätymisestä, jona asianomainen palkkaerä tai muu etu olisi ollut maksettava tai annettava. Jos edellä tarkoitettua vaatimusta ei ole esitetty määräajan kuluessa, oikeus palkkaan tai muuhun taloudelliseen etuuteen on menetetty.

Mitä 1 momentissa säädetään viranhaltijasta, koskee myös henkilöä, jonka virkasuhde on lakannut, sekä viranhaltijan kuolinpesää.

71 §

Palkan takaisinperiminen

Työnantaja voi päättää aiheettomasti maksetun palkan tai muun palvelussuhteesta johtuvan taloudellisen etuuden perimisestä takaisin. Takaisinperintä voidaan suorittaa myös siten, että perittävä määrä vähennetään seuraavan tai seuraavien palkanmaksujen yhteydessä viranhaltijan palkasta, jos tämä on edelleen saman työnantajan palveluksessa. Takaisinperintää koskevassa päätöksessä on mainittava takaisin perittävä määrä ja takaisinperinnän peruste.

Kulloinkin suoritettavasta palkasta ei saa 1 momentin nojalla periä enempää kuin mitä palkasta lain mukaan saadaan ulosmitata.

Työnantaja voi luopua takaisinperinnästä joko kokonaan tai osittain, jos takaisinperintää on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä

kohtuuttomana tai jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen.

Jos takaisinperinnästä ei ole tehty päätöstä tai asiaa pantu vireille muussa järjestyksessä kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana aiheeton palkan tai muun etuuden määrä on maksettu, oikeus takaisinperintään on lakannut.

72 §

Eräiden vaatimusten käsittelyjärjestys

Edellä 9 §:n 3 momentissa, 46 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 62 §:n 2 momentissa tarkoitettua korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

Hallintoriita-asiana käsitellään viranhaltijan hakemuksesta myös virkasuhteen määräämisaikaisuuden perusteita koskeva asia.

73 §

Työtodistus

Viranhaltijalla on virkasuhteen päättyessä oikeus pyynnöstä saada työnantajalta kirjallinen todistus virkasuhteen kestoajasta ja tehtävien laadusta. Viranhaltijan nimenomaisesti pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava virkasuhteen päättymisen syy sekä arvio viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa viranhaltijalle työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä. Todistusta viranhaltijan työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

Jos virkasuhteen päättymisestä on kulunut yli kymmenen vuotta, työtodistus on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

Kirkkoherralle työtodistuksen antaa tuomiokapituli. Kirkkoherra antaa työtodistuksen kappalaiselle, seurakuntapastorille ja lehtorille.

13 luku

Seurakuntajaon muuttaminen

3 §

Kirkkoherra, kappalainen ja kanttori

Kirkkoherra tai kappalainen, jonka virka seurakuntajaon muuttamisen johdosta lakkaa, siirretään kappalaisen virkaan laajentuvassa tai muodostettavassa seurakunnassa taikka muussa seurakunnassa, jota seurakuntajaon muuttaminen koskee. Jos kanttorinvirka lakkaa, viranhaltija siirretään kanttorinvirkaan edellä tässä momentissa mainituissa seurakunnissa. Siirretyn viranhaltijan palkkauksesta on voimassa, mitä 2 §:n 2 momentissa on säädetty.

18 luku

Piispa

4 §

Vaalitoimitus ja valtakirjan antaminen

Tuomiokapituli antaa valitulle valtakirjan piispan virkaan.

5 §

Virkasuhteen päättyminen

Piispan virkasuhteen päätymisestä on soveltuvien osin voimassa, mitä 6 luvun 8 ja 8 b §:ssä säädetään. Jos piispa ennen säädettyä eroamisikää ilmoittaa erostaan tuomiokapitulille, hänen virkasuhteensa päättyy ilmoituksessa mainittuna ajankohtana.

Tuomiokapituli myöntää piispalle eron, jollei virkasuhde ole muutoin päättynyt. Ero voidaan myöntää hakemuksetta piispalle, joka on pysyvästi menettänyt työkykynsä.

13 luku

Seurakuntajaon muuttaminen

3 §

Kirkkoherra

Kirkkoherra, jonka virka seurakuntajaon muuttamisen johdosta lakkaa, siirretään kappalaisen virkaan laajentuvassa tai muodostettavassa seurakunnassa taikka muussa seurakunnassa, jota seurakuntajaon muuttaminen koskee. Siirretyn viranhaltijan palkkaukseen sovelletaan, mitä 2 §:n 2 momentissa säädetään.

18 luku

Piispa

4 §

Vaalitoimitus ja viranhoitomääräyksen antaminen

Tuomiokapituli antaa valitulle viranhoitomääräyksen piispan virkaan.

(kumotaan)

19 luku

Tuomiokapituli

2 §

Jäsenet

Kenttäpiispa on lisäjäseneä tuomiokapitulissa, jos virkavirhettä tai kurinpitoa koskevassa asiassa on kysymys sotilaspapista.

7 §

Suullinen käsittely, katselmus ja kuuleminen

Tuomiokapituli voi toimittaa suullisen käsittelyn tai katselmuksen. Asianosaiset on kutsuttava niihin todistettavasti. Suullisessa käsittelyssä voidaan todistajia ja asiantuntijoita kuulustella valan tai vakuutuksen nojalla sekä muussa kuin virkavirhettä tai kurinpitoa koskevassa asiassa kuulla asianosaista myös totuusvakuutuksen nojalla. Tuomiokapituli voi asian selvittämiseksi hankkia muun viranomaisen lausunnon.

22 luku

Kirkkohallitus, kirkon keskusrahasto ja kirkon työmarkkinalaitos

2 §

Kirkkohallituksen tehtävät

Kirkkohallituksen tehtävänä on, jollei tässä laissa tai kirkkojärjestyksessä toisin säädetä:

6 a) päättää ulkomaisten opintojen, koulutuksen tai ammatillisen harjoittelun tunnustamisesta ja rinnastamisesta sekä tutkinnon tuottamasta kelpoisuudesta, joita 6 luvun 2 a §:ssä tarkoitetaan;

19 luku

Tuomiokapituli

2 §

Jäsenet

Kenttäpiispa on lisäjäseneä tuomiokapitulissa, jos virkavirhettä, *pappisvirasta määräjäksi pidättämistä tai pappisvirasta erottamista* koskevassa asiassa on kysymys sotilaspapista.

7 §

Suullinen käsittely, katselmus ja kuuleminen

Tuomiokapituli voi toimittaa suullisen käsittelyn tai katselmuksen. Asianosaiset on kutsuttava niihin todistettavasti. Suullisessa käsittelyssä voidaan todistajia ja asiantuntijoita kuulustella valan tai vakuutuksen nojalla sekä muussa kuin virkavirhettä koskevassa asiassa kuulla asianosaista myös totuusvakuutuksen nojalla. Tuomiokapituli voi asian selvittämiseksi hankkia muun viranomaisen lausunnon.

22 luku

Kirkkohallitus, kirkon keskusrahasto ja kirkon työmarkkinalaitos

2 §

Kirkkohallituksen tehtävät

Kirkkohallituksen tehtävänä on, jollei tässä laissa tai kirkkojärjestyksessä toisin säädetä,

6 a) päättää ulkomaisten opintojen, koulutuksen tai ammatillisen harjoittelun tunnustamisesta ja rinnastamisesta sekä tutkinnon tuottamasta kelpoisuudesta, joita 6 luvun 15 §:ssä tarkoitetaan;

Kirkkohallituksen on annettava 1 momentin 6 a kohdassa tarkoitettu päätös neljän kuukauden kuluessa siitä, kun hakemus on toimitettu kirkkohallitukselle, jollei toisin säädetä. Kirkkohallituksen yhteydessä on neuvottelukunta, joka tarvittaessa antaa kirkkohallitukselle lausuntoja 6 luvun 15 §:ssä tarkoitettujen asioiden käsittelyä varten. Neuvottelukunta suorittaa lisäksi muita tutkintojen tunnistamiseen liittyviä tehtäviä sen mukaan kuin kirkkohallitus määrää. Neuvottelukunnan kokoonpanosta määrätään kirkkohallituksen hyväksymässä johtosäännössä.

7 §

Eläkkeet

Virka- tai työsuhteessa kirkkoon, seurakuntaan tai seurakuntayhtymään olleelle henkilölle maksetaan eläkettä ja hänen jälkeensä suoritetaan perhe-eläkettä kirkon keskusrahastosta niin kuin siitä erikseen säädetään.

(kumotaan)

Kirkon keskusrahastosta voidaan sopia suoritettavaksi eläkettä niin kuin siitä erikseen säädetään

1) papille ja lehtorille, joka tuomiokapitulin antaman oikeutuksen mukaisesti on toiminut pappina tai lehtorina yhdistyksen, muun yhtymän, säätiön tai laitoksen palveluksessa;

2) henkilölle, joka on ollut kirkkojenvälisen tai vastaavan järjestön palveluksessa taikka ulkosuomalaistyössä muun evankelisluterilaisen kirkon tai sen seurakunnan palveluksessa;

3) henkilölle, joka on toiminut lähetystyössä ulkomailla; sekä

4) henkilölle, joka on ollut opetustehtävää päätoimenaan hoitavana diakonissana diakonissalaitoksessa.

Myös 2 momentissa mainitun henkilön jälkeen voidaan sopia suoritettavaksi perhe-eläkettä niin kuin siitä erikseen säädetään.

23 luku

(23 luku kumotaan)

Kurinpitomenettely

1 §

Viranhaltijaan kohdistuva kurinpito ja rikossyyte

Kurinpitomenettelyyn ei saa ryhtyä, jos asia on sen laatuinen, että se on saatettava tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Kurinpitomenettelyä ei saa panna vireille saman syyn johdosta, josta on vireillä syyte tuomioistuimessa. Jos kurinpitomenettelyn aikana nostetaan tuomioistuimessa syyte saman syyn johdosta, joka on aiheuttanut kurinpitomenettelyn, kurinpitomenettely on keskeytettävä siksi ajaksi kun syyte on vireillä.

Kurinpitomenettelyä ei myöskään saa panna vireille eikä kurinpitorangaistusta määrätä saman syyn johdosta, josta tuomioistuin on jo tuominnut rangaistuksen tai jonka johdosta nostetusta syyteestä tuomioistuin on vapauttanut viranhaltijan tai jättänyt hänet rangaistukseen tuomitsematta. Tämän estämättä viranhaltija voidaan kuitenkin tässä luvussa säädettyä kurinpitomenettelyä noudattaen panna viralta.

2 §

Tuomioistuimen ilmoittamisvelvollisuus

Kun pappia syytetään yleisessä tuomioistuimessa, oikeuden on ilmoitettava siitä asianomaiselle tuomiokapitulille, joka voi määrätä asiamiehen olemaan saapuvilla asian käsittelyssä. Ilmoitusta ei tarvita asiassa, joka käsitellään rangaistusmääräys- tai rikesakomenettelyä noudattaen taikka joka on tullut vireille tällaisessa menettelyssä, mutta siirretty käsiteltäväksi tuomioistuimessa syytetyt ilmoituksesta.

Jos tuomioistuin on tuominnut papin taikka kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän viranhaltijan rangaistukseen virkarikoksesta tai vapausrangaistukseen muusta rikoksesta, jäljennös päätöksestä on viivytyksettä lähetettävä pappia koskevassa asiassa tuomiokapitulille ja muuta viranhaltijaa koskevassa asiassa sille seurakunnalle tai kirkolliselle vi-

ranomaiselle, jonka virassa hän on.

3 §

Kurinpitoasioita käsittelevät viranomaiset

Tuomiokapituli käsittelee kurinpitoasian, joka koskee

1) seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin- tai lehtorinviran haltijaa;

2) myös muun papin pappisvirassa tekemää virka- tai käytösvirhettä taikka hänen tekemänsä rikoksen tai rikkomuksen vaikutusta hänen pappisvirkaansa;

3) -

4) tuomiokapitulin viranhaltijaa.

Kirkkohallitus käsittelee kurinpitoasian, joka koskee sen viranhaltijaa.

Kirkkoneuvosto, yhteinen kirkkoneuvosto tai seurakuntaneuvosto käsittelee kurinpitoasian, joka koskee seurakunnan tai seurakuntayhtymän viranhaltijaa, ei kuitenkaan papin- tai lehtorinviran haltijaa.

4 §

Tutkinta-asiamies ja kurinpitoasiamies

Tuomiokapituli määrää hiippakunnassa suoritettavaa kurinpitoasian valmistavaa tutkintaa varten tutkinta-asiamiehen neljäksi vuodeksi kerrallaan. Tutkinta-asiamiehen tulee olla oikeustieteen kandidaatin tutkinnon suorittanut tai muun tehtävään soveltuvan koulutuksen saanut kirkon toimintaan ja hallintoon perehtynyt henkilö.

Kirkkohallitus ja jokainen tuomiokapituli määräävät siellä käsiteltäviä kurinpitoasioita varten kurinpitoasiamiehen neljäksi vuodeksi kerrallaan. Kurinpitoasiamies päättää itsenäisesti vaatimuksen tekemisestä ja käyttää kurinpitoasiassa muutoinkin viranomaisen puhevaltaa. Kurinpitoasiamiehen tulee olla oikeustieteen kandidaatin tutkinnon suorittanut kirkon toimintaan ja hallintoon perehtynyt henkilö.

Jos seurakunnan tai seurakuntayhtymän viranhaltijalle vaaditaan 3 §:n 3 momentissa mainitussa viranomaisessa muuta kurinpitorangaistusta kuin kirjallista varoitusta, viranomaisen on kutsuttava asiaan kurinpitoasiamieheksi tuomiokapituliin määrätty ku-

rinpitoasiamies.

5 §

Valmistava tutkinta

Jos 3 §:ssä mainitulla viranomaisella on perusteltua aiheita olettaa kurinpitovaltansa alaisen papin tai muun viranhaltijan syyllistyneen virkarikokseen tai sellaiseen menetteelyyn, josta voi seurata kurinpitorangaistus, sen on huolehdittava siitä, että asiassa suoritetaan valmistava tutkinta. Tutkinnan suorittaa hiippakunnan tutkinta-asiamies. Tutkinnan valmistuttua viranomaisen on, jos tutkinta antaa siihen aiheita, toimitettava tutkinta-aineisto viralliselle syyttäjälle tai kurinpitoasiamiehelle taikka pantava vireille kurinpitomenettely.

6 §

Vireillepano ja vastaajan kuuleminen

Hankittuaan asian ratkaisemiseksi ehkä tarvittavan lisäselvityksen kurinpitoasiamies päättää kurinpitomenettelyyn ryhtymisestä. Seurakunnassa ja seurakuntayhtymässä kurinpitomenettelyyn ryhtymisestä päättää 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu viranomainen.

Vireillepano toimitetaan antamalla vastaajana olevalle viranhaltijalle tiedoksi kurinpitovirangaistusta koskeva vaatimus ja se asiassa kertynyt aineisto, jonka perusteella kurinpitovirangaistusta vaaditaan. Kurinpitoasiamies toimittaa edellä mainitut asiakirjat myös kurinpitoasian käsittelevälle viranomaiselle.

Vastaajalle on varattava tilaisuus selityksen antamiseen kohtuullisessa ajassa. Jos kurinpitoasiassa on suullinen käsittely, kurinpitoasiamiehen on oltava läsnä.

7 §

(Kumottu)

8 §

Kurinpitovirangaistukset

Viranhaltijalle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä taikka

käyttäytyy virka-asemaansa sopimattomalla tavalla, voidaan määrätä kurinpitorangaistus.

Kurinpitorangaistuksia ovat

- 1) kirjallinen varoitus;
- 2) virantoimituksesta erottaminen vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi; sekä
- 3) viraltapano.

Kurinpitorangaistusta ei voida määrätä piispalle. Kurinpitorangaistusta ei myöskään voida määrätä tuomiokapitulin jäsenelle hänen tässä virassaan tekemästään rikkomuksesta.

9 §

Pappia koskevat kurinpitorangaistukset

Pappi, joka on kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän viranhaltija ja joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä taikka käyttäytyy pappisviran haltijan asemaan sopimattomalla tavalla, voidaan 8 §:ssä säädetyn seuraamuksen lisäksi erottaa pappisviran toimittamisesta vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi. Milloin rikkomus tai velvollisuuksien vastainen käyttäytyminen osoittaa asianomaisen ilmeisen sopimattomaksi olemaan pappina, tuomiokapituli voi määrätä hänet menettämään pappisvirkansa.

Jos papin on tuomioistuimen lainvoimaisella päätöksellä todettu syyllistyneen rikokseen tai hänelle on muualla kuin tuomiokapitulissa vireillä olleessa kurinpitomenettelyssä määrätty kurinpitorangaistus, tuomiokapituli voi määrätä hänet menettämään pappisvirkansa, jos siihen on 1 momentissa tarkoitettu peruste.

Jos pappi, joka ei ole kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän viranhaltija, toimii vastoin pappisvirkansa velvollisuuksia, tuomiokapituli voi antaa hänelle kirjallisen varoituksen tai määrätä 1 momentissa säädetyn seuraamuksen.

10 §

Vanhentuminen

Kurinpitorangaistusta ei saa määrätä, ellei kurinpitomenettelyä ole pantu vireille 6 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla yhden vuoden kuluessa siitä, kun se seikka, joka olisi voinut aiheuttaa kurinpitomenettelyn, tuli 3 §:ssä tarkoitetun viranomaisen tietoon.

Jollei kurinpitomenettelyä 1 §:n 2 tai 3 momentissa taikka 9 §:n 2 momentissa mainituissa tapauksissa ole pantu vireille tai jatkettu kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun tuomioistuimen tai viranomaisen päätös on saanut lainvoiman, oikeus kurinpitomenettelyn vireille panemiseen tai jatkamiseen raukeaa.

11 §

Vahingonkorvaus

Virkasuhteessa aiheutetun vahingon korvaamisesta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty. Korvausvaatimus käsitellään erikseen riippumatta siitä kurinpitomenettelystä, joka tämän lain mukaan pannaan viranhaltijaa vastaan vireille.

24 luku

Alistaminen ja muutoksenhaku

3 §

Oikaisuvaatimus

Viranomaisen päätökseen tyytymätön voi tehdä, jollei tässä laissa toisin säädetä, kirjallisen oikaisuvaatimuksen seuraavasti:

4) tuomiokapitulin päätöksestä, joka koskee 5 luvun 3 §:ssä tarkoitettua papin ja 6 luvun 12 §:ssä tarkoitettua lehtorin pysymistä kirkon tunnustuksessa sekä kirkkojärjestyksen 6 luvun 22 §:ssä tarkoitettua kirkkoherranvaalin vaaliehtotusta, sekä tuomiokapitulin alaisen toimielimen ja viranhaltijan päätöksestä tuomiokapitulille;

24 luku

Alistaminen ja muutoksenhaku

3 §

Oikaisuvaatimus

Viranomaisen päätökseen tyytymätön voi tehdä, jollei tässä laissa toisin säädetä, kirjallisen oikaisuvaatimuksen seuraavasti:

4) tuomiokapitulin päätöksestä, joka koskee 5 luvun 3 §:ssä tarkoitettua papin ja 6 luvun 29 §:ssä tarkoitettua lehtorin pysymistä kirkon tunnustuksessa, *papin pappisviran velvollisuuksien vastaista toimintaa tai niiden laiminlyöntiä tai papille sopimatonta käytöstä taikka kirkkojärjestyksen 6 luvun 15 §:ssä tarkoitettua kirkkoherranvaalin vaaliehtotusta, sekä tuomiokapitulin alaisen*

toimielimen ja viranhaltijan päätöksestä tuomiokapitulille;

4 §

Kirkollisvalitus

Kirkkovaltuuston, yhteisen kirkkovaltuuston, seurakunnan ja hiippakunnan vaalilautakunnan, hiippakuntavaltuuston, tuomiokapitulin ja kirkkohallituksen päätökseen sekä kirkkoneuvoston, seurakuntaneuvoston ja yhteisen kirkkoneuvoston oikaisuvaatimuksen tai kurinpitoimenettelyn johdosta antamaan päätökseen haetaan muutosta kirkollisvalituksella hallinto-oikeudelta. Alistettavassa asiassa valitus tehdään kuitenkin alistusviranomaiselle.

4 §

Kirkollisvalitus

Kirkkovaltuuston, yhteisen kirkkovaltuuston, seurakunnan ja hiippakunnan vaalilautakunnan, hiippakuntavaltuuston, tuomiokapitulin ja kirkkohallituksen päätökseen sekä kirkkoneuvoston, seurakuntaneuvoston ja yhteisen kirkkoneuvoston oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen haetaan muutosta kirkollisvalituksella hallinto-oikeudelta. Alistettavassa asiassa valitus tehdään kuitenkin alistusviranomaiselle.

6 §

Oikaisuvaatimus- ja valitusoikeus

Kurinpitoasiamiehellä on oikeus valittaa 23 luvun 3 §:n 1 ja 2 sekä 4 §:n 3 momentissa tarkoitettussa kurinpitoasiassa annetusta päätöksestä.

6 §

Oikaisuvaatimus- ja valitusoikeus

(5 mom. kumotaan)

9 §

Oikaisuvaatimus- ja valitusaika

9 §

Oikaisuvaatimus- ja valitusaika

Oikaisuvaatimusaika 6 luvun 52 §:ssä tarkoitettua irtisanomista koskevasta päätöksestä alkaa kulua vasta 6 luvun 55 §:ssä säädetyn irtisanomisajan päättymisestä. Sama koskee valitusaikaa silloin, kun 6 luvun 52 §:ssä tarkoitettua irtisanomista koskevan päätöksen on tehnyt kirkkovaltuusto tai yhteinen kirkkovaltuusto.

11 §

Tiedoksianto

Seurakunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, kun pöytäkirja tai alistus- tai valitusviranomaisen päätös on asetettu yleisesti nähtäväksi tai papinvaalissa vaalin tulos julistettu.

14 §

Oikaisuvaatimus- ja valitusoikeuden rajoittaminen

Muutosta ei saa hakea oikaisuvaatimuksella tai valittamalla:

2) piispan ja tuomiokapitulin yhdessä tekemään päätökseen pappisvirkaan hyväksymisestä eikä piispan yksin muutoin kuin 19 luvun 5 §:n nojalla tekemään päätökseen;

4) tuomiokapitulin päätökseen, jonka se on tehnyt kirkkojärjestyksen 2 luvun 3 §:ssä ja 9 §:n 2 momentissa, 6 luvun 13 §:ssä, 16 §:n 1 momentissa, 20 §:ssä, 29 §:n 1 momentissa, 33 §:ssä, 35 §:n 1 momentissa ja 57 §:ssä, 9 luvun 7 §:ssä ja 19 luvun 11 §:ssä ja kirkon vaalijärjestyksen 2 luvun 30 §:n 3 momentissa, 62 §:n 1—4 momentissa ja 63 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa, sekä päätökseen, joka koskee kirkkojärjestyksen 6 luvun 18 §:n 1 momentissa tarkoitetun seurakuntatyön johtamisen tutkinnon hyväksymistä;

5) vaalilautakunnan päätökseen, joka koskee kirkon vaalijärjestyksen 2 luvun 39 §:n 1 momentin 2—8 kohdassa tai 2 ja 3 momentissa tarkoitettua asiaa, eikä vaaliviranomaisen toimenpiteeseen tai päätökseen, joka koskee ennakkoäänestyksen toimittamista kotona; *sekä*

6) hallinto-oikeuden päätökseen, joka koskee papinvaalin tai seurakuntavaalin vaaliluetteloa.

11 §

Tiedoksianto

Seurakunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, kun pöytäkirja tai alistus- tai valitusviranomaisen päätös on asetettu yleisesti nähtäväksi tai *kirkkoherranvaalissa* vaalin tulos julistettu.

14 §

Oikaisuvaatimus- ja valitusoikeuden rajoittaminen

Muutosta ei saa hakea oikaisuvaatimuksella tai valittamalla:

2) piispan ja tuomiokapitulin yhdessä tekemään päätökseen pappisvirkaan hyväksymisestä, *pappisviran palauttamisesta* eikä piispan yksin muutoin kuin 19 luvun 5 §:n nojalla tekemään päätökseen;

4) tuomiokapitulin päätökseen, jonka se on tehnyt *tämän lain 6 luvun 11 §:n 2 ja 3 momentissa tai kirkkojärjestyksen 2 luvun 3 §:ssä ja 9 §:n 2 momentissa, 6 luvun 21 §:n 1 momentissa, 30 §:n 1 momentissa ja 38 §:ssä, 9 luvun 7 §:ssä, 19 luvun 11 §:ssä ja kirkon vaalijärjestyksen 2 luvun 30 §:n 3 momentissa, 62 §:n 1—4 momentissa ja 63 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa, eikä päätökseen, joka koskee kirkkojärjestyksen 6 luvun 12 §:ssä tarkoitetun pastoraalitutkinnon, ylemmän pastoraalitutkinnon ja seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suorittamista;*

5) vaalilautakunnan päätökseen, joka koskee kirkon vaalijärjestyksen 2 luvun 39 §:n 1 momentin 2—8 kohdassa tai 2 ja 3 momentissa tarkoitettua asiaa, eikä vaaliviranomaisen toimenpiteeseen tai päätökseen, joka koskee ennakkoäänestyksen toimittamista kotona;

6) hallinto-oikeuden päätökseen, joka koskee papinvaalin tai seurakuntavaalin vaaliluetteloa;

7) *työnantajan viranhaltijalle antamaan*

varoitukseen, josta säädetään 6 luvun 26 §:n 3 momentissa; eikä

8) työnantajan esittämään pyyntöön tai määräykseen, joista säädetään 6 luvun 31 §:ssä.

Muutosta ei saa hakea oikaisuvaatimuksella tai valittamalla päätökseen, joka koskee väliaikaista viran toimituksesta pidättämistä tai väliaikaista pappisviran toimituksesta pidättämistä, joista säädetään 6 luvun 63 §:ssä.

25 luku

Täydentäviä säännöksiä

2 §

(Kumottu)

25 luku

Täydentäviä säännöksiä

2 §

Tuomioistuimen ilmoittamisvelvollisuus

Kun pappia syytetään yleisessä tuomioistuimessa, tuomioistuimen on ilmoitettava siitä asianomaiselle tuomiokapitulille, joka voi määrätä asiamiehen olemaan saapuvilla asian käsittelyssä. Ilmoitusta ei tarvita asiassa, joka käsitellään sakon tai rikesakon määrittämisestä annetun lain (745/2010) mukaisessa menettelyssä tai jonka käsittely on aloitettu mainitussa menettelyssä, mutta joka on siirretty käsiteltäväksi tuomioistuimessa epäillyn tai asianomistajan peruutettua mainitun lain 4 tai 5 §:n mukaisesti suostumuksensa tai epäillyn vastustettua rikesakkomääräystä mainitun lain 18 §:n mukaisesti.

Jos tuomioistuin on tuominnut papin tai kirkkohallituksen, tuomiokapitulin, seurakunnan taikka seurakuntayhtymän viranhaltijan rangaistukseen muusta rikoksesta, jäljennös päätöksestä on viivytyksettä lähetettävä pappia koskevassa asiassa tuomiokapitulille ja muuta viranhaltijaa koskevassa asiassa sille seurakunnalle tai kirkolliselle viranomaiselle, jonka virassa hän on.

8 §

Julkisuus ja salassapito

Kirkollishallinnossa sovelletaan, mitä vi-

8 §

Julkisuus ja salassapito

Kirkollishallinnossa sovelletaan, mitä vi-

ranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa säädetään, jollei 5 luvun 2 §:stä, 6 luvun 3 tai 12 §:stä taikka 24 luvusta muuta johdu. Salassa on pidettävä myös asiakirja, joka koskee yksityiseen henkilöön kohdistuvaa sielunhoitoa tai diakoniatyötä.

ranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa säädetään, jollei 5 luvun 2 §:stä tai 6 luvun 28 tai 29 §:stä taikka 24 luvusta muuta johdu. Salassa on pidettävä myös asiakirja, joka koskee yksityiseen henkilöön kohdistuvaa sielunhoitoa tai diakoniatyötä.

10 §

Tasaäänät

Äänien jakautuessa äänestyksessä tasan päätökseksi tulee mielipide, jonka puolesta puheenjohtaja on äänestänyt. Kurinpitoasioissa ratkaisee kuitenkin se mielipide, joka on lievempi. Jos vaaleissa äänät tai vertausluvut menevät tasan, ratkaisee arpa. Kappalaisen, vakinaisen lehtorin ja kanttorin vaalin osalta voidaan kirkkojärjestyksessä määrätä, että äänten mennessä tasan, tuomiokapituli nimittää jonkun eniten ääniä saaneista hakijoista virkaan.

10 §

Tasaäänät

Äänien jakautuessa äänestyksessä tasan päätökseksi tulee mielipide, jonka puolesta puheenjohtaja on äänestänyt. *Viranhaltijan virkasuhteen irtisanomista, purkamista ja raukeamista sekä papin 5 luvun 3 §:n 2–4 momentissa tarkoitettua pappisvirkaa koskevassa asiassa ja 6 luvun 29 §:ssä tarkoitettua lehtorin virkaa koskevassa asiassa* ratkaisee kuitenkin se mielipide, joka on lievempi. Jos vaaleissa äänät tai vertausluvut menevät tasan, ratkaisee arpa. Kappalaisen ja vakinaisen lehtorin vaalin osalta voidaan kirkkojärjestyksessä määrätä, että äänten mennessä tasan, tuomiokapituli nimittää jonkun eniten ääniä saaneista hakijoista virkaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Sen 25 luvun 2 § tulee kuitenkin voimaan samana päivänä kuin sakon ja rikesakon määräämisestä annettu laki.

Mitä kumotussa 23 luvun 2 §:ssä säädetään, sovelletaan, kunnes 25 luvun 2 § tulee voimaan.

Jos tässä laissa tarkoitettu asia on vireillä tämän lain voimaan tullessa, noudatetaan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä ja määräyksiä. Ennen tämän lain voimaantuloa vireille pantu kurinpitoasia käsitellään loppuun noudattaen tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Jos virka- tai käytösvirhe taikka rikkomus on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, mutta asiaa ei ole pantu vireille ennen tämän lain voimaantuloa, asia käsitellään tämän lain säännösten mukaisesti.

Tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa työnantajan virkasääntöä noudatetaan enintään vuoden ajan tämän lain voimaantulosta, jollei virkasäännön määräys koske lail-

la säädettävää asiaa tai jollei se ole ristiriidassa tämän lain kanssa.

Viranhaltija, jolla on 26 luvun 4 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan ollut oikeus 1 päivästä tammikuuta 1994 kumotun kirkkolain (635/64) mukaiseen korkeampaan eroamisikään, säilyttää tämän eroamisikänsä.

Viranhaltija tai muussa palvelussuhteessa oleva, joka on nimitetty tai valittu tehtäväänsä ennen tämän lain voimaantuloa, säilyttää tehtävässä edellytettävästä konfirmaatiovaatimuksesta huolimatta kelpoisuuden tehtävänsä.

Jos virka tai muu palvelussuhde on julistettu haettavaksi ennen tämän lain voimaantuloa, yleistä kelpoisuutta koskevaan vaatimukseen sovelletaan haettavaksi julistamisen ajankohtana voimassa olleita säännöksiä. Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.
