

Kirkon uudet virkamiesoikeudelliset säännökset 2013

Kirkkohallitus
Kevät 2013/TvB



Uudistushankkeen tausta

- Kirkollisten säännösten vanhentuneisuus (1993)
- Perustuslakiuudistus 2000
 - Perusoikeuksien säätäminen lain tasolla
- Valtion ja kunnan virkamieslainsäädännön kehittyminen (1994 ja 2003)
- Muun työlainsäädännön uudistukset
 - Työsopimuslaki
 - Työaikalaki
 - Vuosilomalaki
 - Työturvallisuuslaki
 - Yhdenvertaisuuslaki
 - Tasa-arvolaki



Toimeksianto ja hankkeen eteneminen

- Kirkkohallitus asetti työryhmän 2004
- Tehtävänä
 - uudistaa kirkon viranhaltijoita koskevat säännökset ja määräykset
 - ottaen huomioon perustuslain sekä yleisen virkamieslainsäädännön ja työsopimuslain kehitys
 - papiston valintamenettelyt oli rajattu työn ulkopuolelle
- Ensimmäinen ehdotus kaatui kirkolliskokouksessa 2007 (syrjintäkieltosäännös)
- Kirkolliskokous hyväksyi 2009 uuden ehdotuksen
- Lainsäädäntö voimaan kesäkuussa 2013



Keskeisiä linjauksia

- Kirkkolaki vai erillinen laki kirkon virkasuhteista?
 - päädyttiin kirkkolain uudistamiseen
- Virkasuhde vai työsuhde?
 - edelleen molemmat
- Virkasuhteen lajit
 - vain toistainen ja määräaikainen
- Säännöstaso oikeaksi
 - taustana perustuslakiuudistus 2000
 - oikeudet ja velvollisuudet lain tasolle ->
 - virkasääntö poistuu ->
 - tilalle KL ja KJ (+ KJ 7:1 §:n mukaiset johtosäännöt)



Virka- ja työsuhteen erosta

	Virkasuhde	Työsuhde
Virka	<ul style="list-style-type: none">- Viraksi perustettu tehtäväkokonaisuus- Virka on olemassa kunnes lakkautetaan!	<ul style="list-style-type: none">- "Toimia" ei ole olemassa, eikä niitä voi perustaa- Työsuhde on olemassa vain työsuhteen ajan
Virkasuhde, työsuhde	Julkisoikeudellinen palvelussuhde	Yksityisoikeudellinen sopimussuhde
Palvelussuhteen luonne	Alistussuhde; perustuu vh:n suostumukseen	Sopimussuhde tasaveroisten osapuolten välillä



Muotomääräykset rekrytoinnissa	Virkasuhde	Työsuhde
Haettavaksi julistaminen	Lähtökohta: Julistettava aina haettavaksi	Työnantaja harkitsee rekrytointitavan; ei aukijulistamispakkoa
Esimerkkejä poikkeuksista haettavaksi julistamisesta (-> ks. tarkemmin KL 6:11)	- sijaisuus; avoin v. - työn tarjoaminen irtisanotulle - siirto toiseen virkaan	Ei normeja; TA harkitsee
Kelpoisuusvaatimukset	Sitovat valinnassa: mm. laki, piispainkok:n pts; viran johtosääntö	Ei sitovia kelpoisuuksia -> poikkeus, jos laissa määräys (esim. terveydenhuoltohenkilöstö)



	Virkasuhde	Työsuhde
Virka/työsuhteen syntyminen	Yksipuolinen viranhoidomääräys (taustana vh:n suostumus)	Yhteinen sopimus (työsopimus!)
Virka/työvelvollisuuksien muuttaminen	Työnantajan määräyksellä (-> vh:n irtisanoutumisoikeus)	Sopimalla (-> TA:n irtisanomismahdollisuus jos ei sopimusta!?)
Normipohja	KL, KJ, viran johtosääntö(?), VES	Työsopimuslaki, työsopimus, TES
Oikeussuojatie	Hallinnollinen lainkäyttömenettely: oikaisu -> Hallinto-oikeus -> KHO (työtuomioistuin)	Yksityisoikeudellinen oikeussuojatie: Käräjäoik. -> HO -> KKO, (työtuomioistuin)

Kirkkoon kuulumisen kelpoisuusehtona

(KL 6:13)

- Virkasuhteessa
 - Kelpoisuusehtona konfirmoitu ev-lut. kirkon jäsen
 - Poikkeus: perustellusta syystä voidaan kirkkoon kuulumaton ottaa virkasuhteeseen enintään 2 kuukaudeksi
- Työsuhteessa
 - Konfirmoidun kirkon jäsenen vaatimus rajoitetumpi:
 - työ liittyy jp-elämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon; tai
 - kirkon jäsenyys ja konfirmaatio on työn luonteen vuoksi muutoin perusteltua (esim. srk:n edustaminen)
 - -> rajanveto!?

Kurinpitojärjestelmän poistaminen

- Kurinpitojärjestelmä poistuu kokonaan
- Tilalle normaali irtisanominen/purku
- Varoitus:
 - Entinen huomautus (KJ 6:3) nimeltään varoitukseksi
 - Varoitus ei ole kurinpitorangaistus, vaan työnjohtoa
 - Varoituksen ei ole pakko olla kirjallinen (suositeltavaa)
- Kaikki virkasuhteet samaan asemaan
 - Irtisanominen tai purkaminen aina mahdollista
- Lisäksi pappisvirkaa koskeva tuomiokapitulin valvontavalta säilyy
 - KaitSENTA; Opin ja elämän valvonta (KL 5:3)
 - Juridisesti ei kurinpitoa

Huomioita papiston ja kanttorin asemasta



- Papiston asema 1: kaitseminen ja irtisanominen/purku
 - Irtisanominen/purku kapitulin tehtävä -> irtisanomisen valmistelu: srk <-> kapituli !?
 - Srk:lle "aloiteoikeus" irtisanomiseen
 - Pappisviran valvonta säilyy ("opin ja elämän" valvonta)
- Papiston asema 2: viran täyttö
 - Kirkkoherran vaalin muutos (erillinen muutos vireillä)
 - Srk-pastori ja kappalainen ennallaan
 - Kapitulille paremmat mahdollisuudet julistaa virka uudelleen haettavaksi / haku rauenneeksi
- Kanttori: tuomiokapitulin rooli virantäytössä jää pois



Muita keskeisiä muutoksia

- Koeaika (KL 6:17)
 - Enintään 6 kk; srk-pastorille asettaa tkli
 - Määräaikaisessa max puolet kestosta
 - Ei koeaikaa: kirkkoherra, piispa, kirkkoneuvos, pappisasessori, lääninrovasti
- Lomautus (KL 6:44)
- Viranhoitomääräys kaikkiin virkoihin (KL 6:18)
 - Yleensä myös selvitys virkasuhteen ehdoista
 - Myös papin virat (valtakirja poistuu)
- Työnantajan velvollisuudet esille (KL 6:20-25)
 - Yleisvelvoite, työilmapiiri, työturvallisuus, nimikirjan pito, palkkalaskelma, kokoontumisoikeus

Virkasuhteen kesto (KL 6:9)



- Työsopimuslain mukaan -> lähtökohta toistainen ->
- Määräaikainen sallittu vain, jos on laillinen peruste:
 - Viranhaltijan oma pyyntö
 - Määräaikaisuudesta on säännös (ks. KJ 6:2)
 - Tehtävän luonne (projekti, työlle asetettu määräaika, työn tuloksen valmistuminen)
 - Avoimen viran hoito
 - Muu näihin rinnastuva TA:n toimintaan liittyvä seikka
 - Esim. budjettiepävarmuus ei ole laillinen peruste
- Laittomasti määräajaksi otetun virkasuhde ei jatku
- Laittomasti määräajaksi otetulla oikeus saada 6-24 kk:n palkkaa vastaava korvaus

Viran haettavaksi julistaminen (KL 6:10)



- Pääsääntö: julkisten kuulutusten ilmoitustaululla (haku aika min. 14 vrk) -> muu ilmoittaminen harkintaa
- Haettavaksi julistaminen muotovaatimus -> laiminlyönti johtaa valinnan kumoamiseen!
 - Ks. poikkeukset haettavaksi julistamisesta KL 6:11
- Yleensä minimivaatimusta laajempi ilmoittelu
 - Paikallislehdet, kirkolliset lehdet, valtakunnall. lehdet
 - Internet (Huom: kkh:n maksama Oikotien palvelu!)
 - Työvoimatoimiston ilmoitukset
- Voidaan valita vain virkaa hakenut ja kelpoisuusvaatimukset hakuajan päättyessä täyttävä (KL 6:12)

Virkasuhteeseen ottaminen ilman hakua † (KL 6:11)

- Aina poikkeus!; vaatii laillisen perusteen
- Tyhjentävä(!) luettelo poikkeuksista:
 - 1) sijaisuus, avoimen viran hoito
 - 2) irtisanotun ottaminen toiseen virkasuhteeseen
 - 3) kokoaikatyön tarjoaminen osa-aikaiselle
 - 4) siirto toiseen vastaavaan virkasuhteeseen (ks. KL 6:38)
 - 5) hakumenettelyssä varalle valitun ottaminen virkaan
 - 6) srk-jaon muutos tai liikkeen luovutustilanne
 - 7) muu erityisen painava syy (suppea tulkinta; rinnasteisuus edellisiin; ei esim. avoimen viran pitkä hoito)
 - 8) Papiston erityismääräykset (srk-pastori; tilap. viranhoito)

Kirkkoon kuulumisen kelpoisuus- vaatimuksena virkasuhteessa ja työsuhteessa (KL 6:13)



- Virkasuhteissa aina oltava konfirmoitu ev-lut.
kirkon jäsen
 - Perustellusta syystä voidaan kirkkoon kuulumaton ottaa virkasuhteeseen enintään 2 kuukaudeksi
- Työsuhteessa konfirmoidun kirkon jäsenyyden vaatimus rajoitetumpi:
 - Jos työ liittyy jp-elämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon; tai
 - Jos kirkon jäsenyys ja konfirmaatio on työn luonteen vuoksi muutoin perusteltua (esim. srk:n edustaminen)

Erityiset kelpoisuusvaatimukset (KL 6:14)



- Erityinen kelpoisuusvaatimus perustuu:
 - Erikseen säätämiseen (esim. piispainkokouksen päätös)
 - Työnantajan itse asettamaan kelpoisuusvaatimukseen
-> sitoo valinnassa työnantajaa (kunnes muutetaan)
- Erityiskoulutuksen hankkiminen viranhoidon aikana
 - Kun koulutus edellyttää virassa olemista (esim. sairaalasielunhoitaja)
 - Jos vh. ei suorita määräajassa, voidaan irtisanoa
- Poikkeaminen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista:
 - Määräaikaiset virkasuhteet (yleisimmin avoin virka ja sijaisuus)
 - jos asiasta säädetty
 - työnantaja perustellusta(!) syystä päättää
 - Papin ja lehtorin viroissa ei voi poiketa kelpoisuudesta

Terveyttä koskeva selvitysvelvollisuus †

(KL 6:16)

- Koskee sekä rekrytointia että virkasuhteessa oloa
 - Tietojen anto tehtävän hoidon terveydellisistä edellytyksistä
 - Myös velvollisuus osallistua asian selvittämiseksi tarpeellisiin tarkastuksiin ja tutkimuksiin
 - Työnantaja maksaa kustannukset
- Papiston erityissäännökset (vihkimys; khra-vaali)
- Työnantaja voi päättää, että selvitystä ei tarvita
- Valintapäätös ehdollisena, jos selvitystä ei ole:
 - Annetaan kohtuullinen määräaika toimittaa
 - Jos selvitystä ei esitetä tai työnantaja katsoo ettei valittu ole soveltuva virkaan, päätetään valinnan raukeamisesta
 - -> Päätös voimaan, kun annettu tiedoksi viranhaltijalle



Koeaika (KL 6:17)

- Enintään 6 kk (vrt työsuhteessa max 4 kk)
- Määräaikaisessa virkasuhteessa max puolet kestosta
- Purkuperuste koeaikana
 - Purkuun ei tarvita irtisanomisperusteita
 - Purkamisen syy ei saa olla syrjivä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen
 - Purkupäätöksen perustelut harkittava huolellisesti
- Tuomiokapituli päättää srk-pastorin koeajasta; kappalaisen koeajasta päättää seurakunta
- Papin ja lehtorin virkasuhteen purkaa tuomiokapituli

Koeaika

- Työnantajalla oikeus asettaa koeaika; ei tarvita suostumusta
- Syytä näkyä hakuilmoituksessa; esille haastattelussa
- Valitsija päättää koeaikapurkamisesta (huom. papistolla tkli!)
- Koeaikapurkuriidassa jaettu näyttötaakka:
 - vh/tt esitettävä lain vastainen (epäasiallinen) peruste todennäköiseksi
 - TA:n osoitettava, että peruste on ollut muu, laillinen
- Näyttökynnys on kuitenkin erittäin matala verrattuna normaaliin irtisanomis- tai purkuperusteeseen

Koeaikapurkamisen asiallisuus

- KKO 1980 II 110: Työnantaja oli purkanut koeajaksi tehdyn työsopimuksen työntekijän terveyteen kohdistuneiden aiheettomien epäilyjen johdosta. Kun työsopimus oli siten purettu epäasiallisilla perusteilla, hyväksyttiin työntekijän työsopimuksen purkamiseen perustuva vahingonkorvausvaatimus.

Koeaikapurkamisen asiallisuus

- KKO 1992:7: Työnantaja oli koeaikana purkanut työsopimuksen työntekijän raskauden vuoksi. Purkaminen oli tapahtunut epäasiallisella perusteella. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta.

Koeaikapurkamisen asiallisuus

- Turun HO 23.12.1997 S 97/1190: Siivoojan työsuhde purettiin koeaikana, kun työnantaja sai tietoonsa, että työntekijällä oli rikosrekisteri omaisuusrikoksista. Koeaikapurkamisen syy katsottiin epäasialliseksi muun muassa siksi, että työhaastattelussa ei ollut asetettu työsuhteen edellytykseksi rikosrekisterin puuttumista. Hovioikeus piti myös epätodennäköisenä, että luottamus työntekijään olisi mennyt yksinomaan sillä perusteella, että hänet oli joskus tuomittu omaisuusrikoksista. Tapauksessa ei ollut esitetty mitään näyttöä siitä, että työntekijä olisi menetellyt moitittavasti kyseisessä työsuhteessa.

Koeaikapurkamisen asiallisuus

- Vaasan HO 13.11.2001 S 00/1355: Iltapäiväkerho-ohjaajan määräaikainen työsuhde oli purettu koeaikana, koska hän ei työnantajan mielestä pystynyt ottamaan kokonaisvaltaista vastuuta lapsiryhmästä ja kerhon toiminnasta. Käräjäoikeus katsoi, että työnantajan arvio oli väärä ja työsopimus oli siten purettu epäasiallisella perusteella. Hovioikeus katsoi, että purkuperuste oli koeajan tarkoitukseen nähden asiallinen.



Koeaikapurkamisen asiallisuus

- Turun HO 4.3.2010 S 09/488: Koeaikapurkamisen syynä oli työntekijän sairausloma. Syy oli koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen.
- Työntekijä oli joutunut koeaikana sairauslomalle. Hovioikeus katsoi selvitetyn, että työntekijän työsuoritus ennen sairauslomaa oli ollut erinomainen.
- Työnantaja velvoitettiin suorittamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä. Työnantaja velvoitettiin lisäksi maksamaan hänelle yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaista hyvitystä 3 000 euroa.

Koeaikapurkamisen asiallisuus

- Turun HO 5.4.2012 S 11/1871: Koeaikapurkamisen tosiasiallinen syy oli työntekijän joutuminen leikkaukseen ja lyhyelle sairauslomalle. Purkamisen syy oli epäasiallinen.
- Asiassa kuullun henkilötodistelun mukaan työnantajan edustaja oli kuultuaan odotettavissa olevasta leikkauksesta ja sairauslomasta todennut, että "eiköhän se ollut sitten tässä". Oikeudenkäynnissä vastaajayhtiö esitti A:n olevan epäluotettava, koska hän ei ollut työhönottohaastattelussa maininnut olevansa leikkausjonossa.

Koeaikapurkamisen asiallisuus

- Helsingin HO 22.3.2012 S 11/1142: Luullen koeajan jo päättyneen työntekijä oli pyytänyt työnantajalta työehtosopimuksen mukaista 3,5 %:n palkankorotusta. Työnantaja purki työsopimuksen koeaikaan vedoten ja täsmensi syyksi puutteet työntekijän työsuorituksessa.
- Hovioikeuden mukaan koeaikapurkamisen syynä oli työntekijän pyyntö työehtosopimuksen mukaisesta palkankorotuksesta. Koeaikapurkamisen syy oli koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen.



Viranhoitomääräys (KL 6:18)

- Aina annettava kirjallisesti (ote ptk:sta)
- Yli kuukauden virkasuhteissa lisäksi selvitys keskeisistä virkasuhteen ehdoista:
 - Nimike
 - Kesto, määräaikaisuuden peruste
 - Koeaika
 - Virkapaikka
 - Virantoimituksen alkamisajankohta
 - Pääasialliset tehtävät
 - Palkkauksen perusteet ja palkanmaksukausi
 - Osa-aikaisuus
 - Vuosiloman määräytyminen

Viranhaltijan velvollisuudet (KL 6:26-34)



- Lojaliteettivelvoite
 - Tehtävien asianmukainen hoito; työnjohtomääräysten noudattaminen; tasapuolisuus ja aseman mukainen käytös
 - Voidaan antaa rikkomisesta varoitus
 - Lahjoman ottamisen kieltö
- Vaitiolovelvollisuus; rippisalaisuus (pappi ja lehtori)
- Työturvallisuuden noudattaminen
- Välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät
- Sivutoimiluvan hakeminen; kilpaileva toiminta kielletty
- Terveystietojen antamisvelvollisuus
- Rikosrekisteriote; huumausainetestit

Muutokset virkasuhteessa (KL 6:35-39)



- Virkasuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi
 - Taloudellis-tuotannollinen irtisanomisperuste, joka kohdistuu vain osaan virasta
 - Kirkkoherra vain suostumuksella
- Osa-aikaisen oikeus kokoaikaiseen virkasuhteeseen
 - Viranhaltijan ilmoitettava halukkuutensa kirjallisesti
-> työnantajan tarjottava
- Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen (direktio)
 - Viranhaltijaa kuultava
 - Viranhaltijan alistuttava muutokseen
 - Kirkkoherra päättää srk:n pappia ja lehtoria koskien
 - Yhtymän papin ja lehtorin osalta päättää yhteinen kn.
 - johtosäännöllä voidaan järjestää muu päättävä taho

Muutokset virkasuhteessa (KL 6:35-39); *jatkuu...*



- Siirto toiseen virkasuhteeseen, kun vh. täyttää kelpoisuusvaatimukset ja tehtävä hänelle sopiva:
 - 1) Kun asema sekä palkka säilyy -> tällöin myös ilman suostumusta -> kuultava
 - 2) Suostumuksella
 - 3) Siirtoon muu hyväksyttävä syy ja saatu suostumus
 - 4) Eriyistapaus, kun siirto enintään vuodeksi; tällöin myös välitön peruutusmahdollisuus
- Srk-jaotuksen muutoksen tai liikkeen luovutuksen vaikutus vh:n asemaan
 - Srk-jaon muutoksen vaikutus KL 13 luvussa
 - Liikkeen luovutuksen vaikutus kuten työsuhteessa



Virkavapaa (KL 6:40-43)

- Edellyttää hakemusta
- Aina työnantajan harkinnassa, jollei laki tai VES oikeuta
 - -> jos ei hyväksytä, hakemus hylättävä,
 - -> vh. voi korjata hakemuksen työnantajan "ehtojen" mukaiseksi
- Oikeus saada kunnalliseen luottamustoimeen
- Osa-aikainen sairauspoissaolo työsopimuslain mukaisesti
 - > jos täysi palkka, osa-sairauspr. työnantajalle
- Virkavapaan keskeytys työnantajan harkinnassa, jollei laki/VES turvaa oikeutta keskeyttämiseen
- Vapaalla olevaa voidaan määrätä suostumuksella työhön
- Voidaan keskeyttää, jos ei käytetä myönnettyyn tark:een

Keskeiset säännökset

- Lomauttaminen (KL 6:44-47)
 - Työ ja palkanmaksu keskeytyy kokonaan tai osittain; virkasuhde pysyy voimassa
 - Työsopimuslain mukaiset perusteet ja menettely
 - tilapäinen työn väheneminen -> max. 90 pv:n lomautus
 - toistainen lomautus myös mahdollinen
 - ennakkoselvitysvelvollisuus tarpeen tultua tietoon
 - lomautuspäätös tiedoksi aina vähintään 14 vrk ennen alkua
 - lomautusilmoitukseen tieto perusteesta, alkamisajasta, kesto tai arvioitu kesto
 - vh:lla oikeus sanoa itsensä irti lomautusaikana
 - Huom. oikeus irtisanomisajan palkkaan
 - lomautuksen laittomuus -> ansioiden korvaaminen

Keskeiset säännökset

- Virkasuhteen päättymisen eri tilanteet
 - 1) Päättyminen ilman irtisanomista (KL 6:48)
 - 2) Irtisanominen viranhaltijasta johtuvista syistä (KL 6:50)
 - 3) Irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä (KL 6:52)
 - 4) Purkaminen (KL 6:56-59)
 - 5) Liikkeen luovutus (KL 6:54)
 - 6) Perhevapaiden aikainen ja luottamusmiehen erityinen suoja (KL 6:53)
 - 7) Virkasuhteen jatkuvuusperiaate (KL 6:60-61)

Keskeiset säännökset

- Virkasuhteen päättymisen: eräitä muutoksia
 - Työsopimuslain mukaiset irtisanomisperusteet
 - Virkasuhteen purkaminen uusi elementti
 - Virkasuhteen jatkuvuusperiaate jää voimaan
 - Menetettyjen ansioiden korvaaminen edelleen voimassa irtisanomispäätöksen kumoutuessa, mutta
 - vähennetään "muualta saadut" palkkatulot tai työttömyysturva

Palvelussuhteen päättyminen

- 1) Päättyminen ilman irtisanomista (KL 6:48)
 - Tyhjentävä luettelo KL 6:48:ssa! :
 - a) Määräaika päättyy tai määrätehtävä saatu valmiiksi
 - b) jos vh. eroaa kirkosta (-> toteaminen ja tiedoksianto)
 - sama koskee pappisviran menettämistä ja lehtorin oikeuksia
 - c) Kun vakinainen palaa virkaan lain/VES:n perusteella
 - d) Myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi
 - e) Virkavalinnan raukeaminen (kun vh. ei esitä vaadittua terveystodistusta tai rikosrekisteriotetta)
 - f) Eroamisiän (68 v) saavuttaminen
 - voidaan sopia virkasuhteen määräaikaisesta jatkamisesta
 - poikkeuksena 70 v:n eroamisikä ennen v. 1994 virkaan tulleilla



Palvelussuhteen päättyminen

- 2) Irtisanominen viranhaltijasta johtuvista syistä (KL 6:50)
- Irtisanominen mahdollista sekä määräaikaisissa että toistaisissa virkasuhteita (työsuhde: vain toistaiset)
 - Irtisanomisperusteiden kokonaisarviointi
 - olennaisten velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti
 - huomioon myös vh:n asema työyhteisössä
 - kirkon uskonyhteisöluonteen asettamat vaatimukset (käytös viranhoidossa ja myös sen ulkopuolella)
 - vh:n henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennainen muutos
 - fyysiset, psyykkiset tai sosiaaliset työntekoedellytykset
 - tässä ei kyse sairauksista (siitä ks. jäljempää)

Palvelussuhteen päättyminen

2) Irtisanominen viranhaltijasta johtuvista syistä (KL 6:50); jatkuu...

- Kielletyt irtisanomisperusteet
 - sairaus, paitsi jos työkyky heikentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti), että työnantajalta ei kohtuudella voida edellyttää virkasuhteen jatkamista
 - oikeuskäytäntö: kesto vähintään noin vuosi; huomioon myös sairauden ennuste ja mahdollisuudet muokata työtehtäviä tai siirtää toiseen virkaan
 - työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen
 - poliittinen, uskonnollinen ja muu mielipide ja osallistuminen yhteiskunnalliseen toimintaan
 - kirkon ja sen oppien vastainen toiminta ja julkiset mielipiteet
 - oikeusturvakeinoihin turvautuminen



Palvelussuhteen päättyminen

- 2) Irtisanominen viranhaltijasta johtuvista syistä (KL 6:50); jatkuu...
- Varoitus
 - ennen irtisanomista annettava mahdollisuus korjata menettely
 - jos irtisanomisperuste on vakava rikkomus, ei tarvita varoitusta
 - Suullinen varoitus on periaatteessa pätevä
 - Irtisanomisperusteeseen vetoamisen aikaraja (6:51)
 - "kohtuullisen ajan kuluessa", kun rikkomus työnantajan tietoon
 - aika riippuu olosuhteista ja rikkomuksen laadusta
 - yleensä n. 1-2 kk; poikkeuksellisesti pidempikin
 - asia vietävä ajoissa neuvostoon päätettäväksi



Palvelussuhteen päättyminen

- 3) Irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä (KL 6:52)
- Perusteet:
 - tehtävien olennainen väheneminen (myös osa-aikaistaminen)
 - tehtävien vähentäminen pysyvästi taloudellisista syistä
 - Tutkittava onko mahdollista sijoittaa toiseen virkaa/työsuhteeseen
 - Laittomat irtisanomistilanteet:
 - otettu vastikään tai irtisanomisen jälkeen uusia viranhaltijoita/työntekijöitä samankaltaisiin tehtäviin
 - ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiassa vähennä työtä tai muuta työn laatua
 - tyytymättömyyttä vh:aan ei pidä naamioida tal-tuot. irtisanomiseksi!



Palvelussuhteen päättyminen

4) Purkaminen (KL 6:56-59)

- Ero irtisanomiseen: ei ole irtisanomisaikaa; purkautuu heti päätöksestä
- Vain erittäin painavasta syystä
 - laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkomus tai laiminlyönti
 - esim. päihtymys (huom! hoitoonohjaussuositus) tai työturvallisuuden vaarantaminen työpaikalla; vakava rikos; hengellisessä työssä räikeä julkinen kirkon vastainen toiminta
- Nopea reagointivelvollisuus
 - päätös purkamisesta tehtävä 14 päivässä perusteen tultua tietoon
 - jos pätevä este, päätös 14 päivässä esteen lakkaamisesta



Virkasuhteen päättäminen yksilöperusteella; vertailua työsopimuslain soveltamiskäytäntöön

- Helsingin HO 6.6.2011 S 10/1439: Työnantajalla ei ollut oikeutta työsopimuksen päättämiseen työntekijän esiinnyttyä yhden kerran alkoholin vaikutuksen alaisena. Tilanteeseen ei liittynyt työturvallisuuden vaarantamista eikä työvelvoitteen rikkomista. Työntekijän työsuhde oli kestänyt yli 20 vuotta, eikä hän tänä aikana ollut saanut huomautuksia tai varoituksia. Työnantaja ei aiemmin, toisen työntekijän oltua työpaikalla päihtyneenä, ollut päättänyt tämän työsuhdetta. Työnantaja ei pystynyt esittämään näyttöä väittämästään ns. nollatoleranssista.



Virkasuhteen päättäminen yksilöperusteella; vertailua työsopimuslain soveltamiskäytäntöön

- Helsingin HO 19.3.1996 S 95/1701: Työsuhteen purkaminen työntekijän alkoholinkäytön vuoksi katsottiin lailliseksi. Työntekijä oli kiinteistöyhtiön huoltomiehenä ja yleisavaimen haltijana vastuullisessa asemassa, joten työnantajan ei voitu edellyttää jatkavan työsuhdetta.



Virkasuhteen päättäminen yksilöperusteella; vertailua työsopimuslain soveltamiskäytäntöön

- TT 2009:72: Työntekijä oli vapaa-aikanaan luvatta käyttänyt yhtiön huolto-autoa yksityisajoon. Hän oli ollut alkoholin vaikutuksen alaisena, minkä vuoksi hänet oli tuomittu ajokieltoon kolmen kuukauden ajaksi.
- Työntekijän menettely liittyi vapaa-aikaan, eikä rikkeellä ollut välitöntä yhteyttä hänen työtehtäviinsä. Työntekijän ei tapahtuman perusteella voitu olettaa menettelevän epärehellisesti työtehtäviään hoitaessaan. Hän ei viisi vuotta kestäneen työsuhteensa aikana ollut saanut huomautuksia eikä varoituksia.



Virkasuhteen päättäminen yksilöperusteella; vertailua työsopimuslain soveltamiskäytäntöön

- TT 2011:17(ote): Työntekijä oli esiintynyt vapaa-aikanaan television viihdeohjelmassa, ja heti ohjelman alussa ilmoittanut työnantajansa nimen. Hän oli vastannut maahanmuuttajia koskeviin kysymyksiin järjestelmällisesti tavalla, joka voitiin tulkita rasistiseksi. Hän oli myös myöntänyt toimineensa työnantajansa palveluksessa epärehellisesti, muun muassa varastamalla työnantajaltaan ja liioittelemalla tiiminsä saavutuksia esimiehilleen. Työnantajan yrityskuva oli näin muodostunut ohjelmassa epäedulliseksi ja työntekijän menettely oli samalla vaarantanut työnantajan asiakassuhteita ja vahingoittanut työnantajan mainetta.



Virkasuhteen päättäminen yksilöperusteella; vertailua työsopimuslain soveltamiskäytäntöön

- TT 2011:17 jatkoa:
- Työntekijä oli siten toiminnallaan rikkonut työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja sopimussuhteeseen liittyvän lojaliteettivelvollisuuden. Työnantajalta ei näissä olosuhteissa ollut voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työnantajalla oli ollut tuomiosta ilmenevissä olosuhteissa irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erittäin painava syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen.



Virkasuhteen päättäminen yksilöperusteella; vertailua työsopimuslain soveltamiskäytäntöön

- KKO 1989:147: Työntekijä oli työnantajan erään vakuutusyhtiön tiloissa työntekijöilleen järjestämässä tilaisuudessa ottanut vakuutusyhtiön edustajan vaatenaulakossa olleen puseron taskusta lompakon ja anastanut siitä 70 markkaa, minkä johdosta hänen työsopimuksensa oli purettu.
- Työntekijä oli menettelyllään rikkonut työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen. Työnantajalla katsottiin olleen työsopimuslain 43 §:n 1 momentin mukainen tärkeä syy työntekijän työsopimuksen purkamiseen.

Pohdittavaa: perinteinen viraltapano vs. irtisanominen tai purku?



- Viraltapano koski valtakirjavirkojen haltijoita = korkeita virkoja
- Mitä korkeampi virka, sitä korkeammat vaatimukset
- Toiminta vastoin virkavelvollisuuksia
- Käyttäytyminen virka-asemaan sopimattomalla tavalla
- Pappisvirka-asiat
- Jos viraltapanon edellytykset olisivat täyttyneet, voidaan olettaa, että täyttyy myös irtisanomis- tai purkuperuste

Päätämisperusteen arvioinnin kriteerejä

- Kokonaisharkinta
- Viranhaltijan aikaisempi virkaura; kesto ja viranhoidon laatu (moitteeton/jatkuvia ongelmia?)
- Viranhaltijan asema ja tehtävät
- Mahdolliset aikaisemmat varoitukset
- Työnantajan antamat ohjeet
- Työnantajan aikaisempi käytäntö



Irtisanomis- vai purkuperuste?

Irtisanomisperusteeseen viittaavaa:

- Toistuvia "pikkusyntejä"
- Välinpitämätön asenne ja siihen liittyvät laiminlyönnit
- Työyhteisöongelmat
- Ongelmat asiakaspalvelussa
- Toistuvat poissaolot

Purkuun viittaavaa:

- Vaarantuiko työ- tai liikenneturvallisuus?
- Vaarantuiko työnantajan julkisuuskuva vakavasti?
- Epärehellisyys
- Väkivalta
- Työtehtävästä kieltäytyminen

Palvelussuhteen päättyminen

- 5) Liikkeen luovutus (KL 6:39 ja 54)
- Harvinaista seurakunnassa; lähinnä jonkin toiminnon ulkoistaminen (siivous, keittiötoiminta)
 - Liikkeen luovutuksessa toiselle työnantajalle luovutettava toiminto pysyy samana tai samankaltaisena
 - Uudelle omistajalle siirtyvät viranhaltijat ja virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet
 - Pelkkä liikkeen luovutus ei ole irtisanomisperuste!
 - Viranhaltija voi irtisanoa virkasuhteen päättymään luovutuspäivänä



Palvelussuhteen päättäminen

- 6) Perhevapaiden aikainen ja luottamusmiehen erityinen suoja (KL 6:53)
- Perhevapaalla olevan irtisanomissuoja:
 - työsopimuslain (7:9) mukainen; koskee myös raskaana olevaa
 - perhevapaan käyttö tai raskaus ei ole irtisanomisperuste
 - jos vh. irtisanotaan raskauden/perhevapaan aikana, olettamana on, että se johtuu raskaudesta -> näyttötaakka työnantajalla ->
 - taloudellis-tuotannollisella perusteella ei yleensä voi irtisanoa vapaan aikana ->
 - irtisanominen voi perustua vain ennen perhevapaata tai raskautta syntyneeseen henkilöön liittyvään perusteeseen (esim. työtehtävien vakava laiminlyönti ennen vapaata/raskautta)



Palvelussuhteen päättyminen

- 6) Perhevapaiden aikainen ja luottamusmiehen erityinen suoja (KL 6:53); jatkuu...
- Luottamusmiehen ja työsuojevaluvaltuutetun suoja
 - irtisanominen henkilöön liittyvillä syillä mahdollista vain luottamusmiestä edustavien vh/tt enemmistön suostumuksella
 - irtisanominen muilla syillä edellyttää, että
 - ko. työ päättyy kokonaan
 - vh. ei voida siirtää toiseen virkaan/työsuhteeseen
 - vh. ei voida kouluttaa toisiin tehtäviin (srk:ssa koulutus ei yleensä ole käytännössä mahdollista)

Palvelussuhteen päättyminen

7) Jatkuvuusperiaate (KL 6:60 ja 67)

- Jatkuvuusperiaate: mitä tapahtuu, jos työnantaja irtisanoo/purkaa palvelussuhteen lain vastaisesti
 - -> virka- ja työsuhde erilaiset
- Virkasuhteen jatkuvuusperiaate:
 - irtisanomispäätöksen kumoaminen palauttaa virkasuhteen ja viranhaltijalla oikeus palata virantoimitukseen (jatkuvuus)
 - ei makseta vahingonkorvausta; maksetaan "saamatta jäänyt" palkka (muiden tulojen vähentäminen)
- Työsuhteessa ei jatkuvuusperiaatetta:
 - laiton irtisanominen ei palauta työsuhdetta, mutta työntekijällä oikeus vahingonkorvaukseen (ei jatkuvuutta!)



Palvelussuhteen päättyminen

- 7) Jatkuvuusperiaate (KL 6:60) jatkuu...
- Virkasuhde jatkuu katkeamattomana, jos irtisanomis- tai purkamispäätös kumotaan
 - sama periaate, jos työnantaja ei ole rekrytoitaessa pitänyt viranhaltijaa terveytensä puolesta sopivana virkaan ja on rauettanut valintapäätöksen (ks. 6:16)
 - Jos srk:n päätös kumotaan vain muotovirheen perusteella, uusi oikein tehty päätös saattaa virkasuhteen päättymään alkuperäisen päätöksen mukaisesti (irtisanomisaika alkaa alkup. päätöksestä)
 - Jos srk. purkanut virkasuhteen ja purun perusteet eivät kestä oikeudessa, oikeuden on vaadittaessa tutkittava riittäisivätkö perusteet irtisanomiseen

Palvelussuhteen päättymisen

7) Jatkuvuusperiaate ja menetettyjen ansioiden korvaaminen (KL 6:61)

- Vh:lle maksetaan lainvastaisen päätöksen vuoksi saamatta jäänyt säännöllinen (=varsinainen) palkka
 - maksamisen pohjana säännöllinen (=varsinainen) palkka
 - siitä vähennetään samalta ajalta saatu ansio muulta työnantajalta, ammatinharjoituksesta/yrittäjyydestä, työttömyyskorvaukset ja sairausvakuutuslain mukaiset päivärahat
 - vh:n annettava työnantajalle selvitys saamistaan ansioista
 - työnantaja tilitettävä em. Ansioista työttömyysvakuutusrahastolle 75 % ja työttömyyskassalle 25 % työttömyysturvaetuuksista
 - lisäksi työnantajan palautettava Kelalle vh:lle maksettu peruspäiväraha ja työmarkkinatuki
 - määräykset vaikutuksesta eläkkeen kertymiseen
- Huom! työsuhteessa ei ole jatkuvuusperiaatetta -> mahdollisuus saada vahingonkorvausta oikeudessa



Palvelussuhteen päättyminen

Irtisanotun takaisinottovelvollisuus (KL 6:62)

- Koskee taloudellis-tuotannollisilla syillä irtisanottuja
- Koskee vain niitä, jotka ovat työttöminä työn hakijoina
- Tarjottava sellaista työtä,
 - joka tulee haettavaksi 9 kk:n kuluessa irtisanomisajan päättymisestä
 - joka on pysyvää tai vähintään 6 kk kestävä
 - jonka kelpoisuusehdot työtön täyttää
- Työnantajan selvitettävä aktiivisesti, onko irtisanottuja työn hakijoina -> laiminlyönnistä aiheutuva vahinko korvattava työn hakijalle



Virantoimituksesta pidättäminen

Pidättämisen perusteet (KL 6:63)

- 1) Epäily syyllistymisestä virantoimituksessa virkarikokseen (ilmeisestä virkarikoksesta ilmoitus poliisille)
 - 2) Muu velvollisuuksien vastainen menettely virantoimituksessa
 - 3) Myös vastaava menettely virantoimituksen ulkopuolella, jos se voi vaikuttaa tehtävien hoitoon
 - 4) Viranhaltija ei hänestä johtuvasta syystä voi suorittaa tehtäviään (esim. kieltäytyminen terveystarkastuksesta)
- Koskevat myös pappisvirasta pidättämistä



Virantoimituksesta pidättäminen

Pidättämisestä päättävä viranomainen (KL 6:64)

- Väliaikaisesta pidättämisestä päättävät:
 - papin pappisvirka, kirkkoherra ja lehtori -> piispa päättää
 - muu pappi ja muu srk:n viranhaltija -> kirkkoherra päättää
 - seurakuntayhtymän vh. -> yhteisen kirkkoneuvoston pj. päättää
 - tuomiokapitulin vh. -> piispa; kkh:n vh. -> kansliapäällikkö
- Väliaik. pts. heti toimivaltaiselle viranom:lle päätettäväksi
- "Varsinaisesta" pidättämisestä päättävät
 - pappisvirka, papin virka ja lehtori -> tuomiokapituli päättää
 - srk:n muu vh. -> kirkkoneuvosto/seurakuntaneuvosto päättää, jollei ohjesäännöllä annettu tehtäväksi muulle toimielimelle
 - srky:n vh. -> yhteinen kn. päättää, jollei ohjesäännöllä delegoitu
 - tuomiokapitulin vh. -> tuomiokapituli; kkh:n vh. -> kirkkohallitus



Virantoimituksesta pidättäminen

Pidättämisen kesto ja menettely (KL 6:63 ja 65-66)

- Pidättäminen voi kestää tutkimusten ja oikeudenkäynnin ajan
- Väliaikainen pidättäminen voi kestää max. 14 vrk. kunnes toimivaltainen viranomais on tehnyt asiasta päätöksen
- Pidättämisen tarve on arvioitava uudelleen olosuhteiden muuttuttua tai viranhaltijan vaatiessa uudelleenarviota
- Viranhaltijaa kuultava ennen päätöstä
- Tuomiokapitulini varattava srk:lle mahdollisuus antaa lausunto ennen papin pidättämistä virantoimituksesta
- Päätös pidättämisestä voidaan panna heti täytäntöön



Keskeiset säännökset

Erinäisiä säännöksiä (KL 6:69-71)

- Yhdistymisvapaus turvataan
- Palkkasaatavan vanheneminen
 - kuluvalta ja kolmelta edelliseltä vuodelta voi vaatia -> vanhemmat saatavat vanhentuneet
- Aiheettomasti maksetun palkan takaisinperintä
 - takaisinperintä edellyttää päätöstä, josta ilmenee takaisinperinnän määrä ja peruste!
 - perintä voidaan tehdä useammassa erässä
 - kerralla voidaan periä enintään sama mitä voi ulosmitata
 - perinnästä voidaan luopua kokonaan tai osittain, jos perintä olisi kohtuutonta tai määrä vähäinen
 - päätös tehtävä ennen vanhenemista (ks. yllä)



Työtodistus (KL 6:73)

- Työtodistusmallit:
 - Perusmalli: vain virkasuhteen kestosta ja työtehtävän laadusta
 - Laajempi työtodistus:
 - vain viranhaltijan pyynnöstä!
 - päättymisen syy, arvio työtaidosta ja ahkeruudesta
- Työnantajalla työtodistuksen antamisvelvollisuus
 - 10 vuotta virkasuhteen päättymisestä
 - laajemman työtodistuksen antamiseen 5 vuotta päättymisestä
 - yli 10 v. päättymisen jälkeen vain jos ei aiheuta kohtuutonta hankaluutta. Sama periaate uuden työtodistuksen antamiselle.
- Kirkkoherralle antaa kapituli; muulle papille kirkkoherra
- Muulle viranhaltijalle neuvosto tai delegoinnin perusteella muu viranomainen tai viranhaltija