

KIRKON VIRKASUHDELAINSÄÄDÄNTÖ 1.6.2013 alkaen



Sari Anetjärvi

Yleistä

- Kirkkolakiin on sisällytetty virkasuhteita koskevaa sääntelyä, joka siitä on aiemmin puuttunut.
- Virkasuhteita koskevaa sääntelyä oli aiemmin kirkkolaissa, kirkkojärjestyksessä, virkasäännössä sekä hajallaan virkamiesoikeudellisissa säännöksissä ja periaatteissa sekä työsopimuslain soveltamisen rinnastuksissa.

Keskeisiä muutoksia

- Pappien virkasuhde voidaan irtisanoa tai purkaa.
- Kanttorin virka ei ole enää tuomiokapitulin alainen.
- Kurinpitojärjestelmä poistuu käytöstä.
- Viran haettavaksi julistamisen vähimmäisvaatimus on seurakunnan ilmoitustaulu.
- Viranhaltijalle on annettava selvitys palvelussuhteen keskeisistä ehdoista.
- Seurakunnan lähiesimiesten asema laillistuu.
- Viranhaltija voidaan irtisanoa sairauden vuoksi.

Määräaikainen virkasuhde 9 §

- 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 edellä mainittua 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. (vrt. työsopimuslaki)

Julkinen hakumenettely 10 §

- Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää lähtökohtaisesti julkista hakumenettelyä.
- Viranhakuilmoitukset on saatettava tiedoksi julkaisemalla ne työnantajan julkisten kuulutusten ilmoitustaululla sekä tarpeen vaatiessa muulla työnantajan päättämällä tavalla. Hakuaika on vähintään 14 kalenteripäivää ilmoituksen julkaisemisesta.
- Virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen 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.

Virantäyttö 10-11, 38 §

- Virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä.
- Virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman hakumenettelyä:
 - sijaisuus tai avoinna olevan viran hoitaminen
 - taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottu viranhaltija otetaan toiseen virkasuhteeseen
 - kokoaikaista virkaa tarjotaan osa-aikaiselle viranhaltijalle
 - Viranhaltija siirretään 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.

Virantäyttö 10-11, 38 §

- Jatkuu: Virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman hakumenettelyä:
 - virkaan valitun irtisanouduttua ennen hänelle määrättyä virantoimituksen aloittamispäivää virkaan valitaan joku muu virkaa hakenut, kelpoisuusehdot hakuajan päättyessä täyttänyt hakija;
 - muun työnantajan palveluksessa oleva henkilö otetaan virkasuhteeseen 39 §:ssä tarkoitetun toiminnan siirtämisen yhteydessä; tai
 - menettelyyn on muu erityisen painava syy.
- Tuomiokapituli antaa viranhoitomääräykset seurakuntapastoreille.

Kelpoisuusvaatimukset – kirkkoon kuuluminen 13 §

- Virkasuhteeseen ottamisen yleisistä perusteista 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 edellä mainitusta erivapauden muun kristillisen kirkon tai uskonnollisen yhdyskunnan papille vastavuoroisen hoitamisen edellytyksiä koskevan sopimuksen perusteella.
- Enintään kahden kuukauden palvelussuhteeseen (paitsi papin) voidaan ottaa henkilö edellä mainitusta riippumatta.
- Alle 18-vuotias voidaan ottaa vain määräaikaiseen virkasuhteeseen.

Erityiset kelpoisuusvaatimukset

14 §

- Virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai työnantajan päättämä erityinen kelpoisuus (pätevyysvaatimukset).
- Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista riippumatta, jos siitä erikseen säädetään tai työnantaja perustellusta syystä yksittäistapauksessa niin päättää. Papin virkaan voidaan antaa viranhoitomääräys vain papille.
- 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.

Terveystilaa koskeva selvitys 16 §

- Virkasuhteeseen ottamisen ja pappisvihkimyksen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa 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.
- 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 ottamispäätöksen raukeamisesta. Päätös tulee voimaan, kun se on annettu viranhaltijalle tiedoksi. Muussa tapauksessa viranomainen päättää, että henkilön virkasuhde jatkuu.

Terveystietojen antaminen virkasuhteen aikana 31 §

- Viranhaltija on velvollinen antamaan työnantajan pyynnöstä asianomaisen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi tarpeelliset tiedot työ- ja toimintakyvystään.
- Viranhaltija on myös velvollinen työnantajan määräyksestä osallistumaan terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi.
- Viranhaltijalle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.
- Työnantajan määräämistä tarkastuksista ja tutkimuksista aiheutuvista välttämättömistä kustannuksista vastaa työnantaja.

Koeaika 17 §

- Virkasuhteeseen otettaessa voidaan määrätä virantoimituksen aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden koeajasta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta.
- Jos viranhaltija otetaan saman työnantajan palveluksessa virkasuhteesta toiseen ja hänen tehtävänsä tai asemansa huomattavasti muuttuvat ja viranhaltija itse on hakeutunut toiseen virkasuhteeseen, työnantaja voi määrätä koeajan uuteen virkasuhteeseen.
- 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 virkasuhteen koeajasta tai purkamisesta koeaikana päättää tuomiokapituli omasta tai työnantajan aloitteesta.

Viranhoidomääräys ja selvitys virkasuhteen ehdoista 18 §

- Viranhaltijalle on annettava viipymättä ja mikäli mahdollista ennen virantoimituksen alkamista virkasuhteeseen ottamisesta pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoidomääräys.
- Työnantajan on annettava viranhaltijalle vähintään kuukauden kestävissä virkasuhteessa selvitys keskeisistä virkasuhteen ehdoista, jolleivät ne ilmene annetusta viranhoidomääräyksestä. Selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen täyden palkanmaksukauden päättymiseen 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.

Työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen 21 §

- Viranhaltijan hoidettavana olevaa tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa taikka kehitettäessä 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.

Työturvallisuus 22 ja 32 §

- Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta viranhaltijan suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta siten kuin työturvallisuuslaissa 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.
- Viranhaltijan on huolehdittava työturvallisuudesta siten kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä työntekijän velvollisuudeksi säädetään.

Palkkalaskelma 24 §

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

Viranhaltijan yleiset velvollisuudet

26 §

- Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohto- 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 (luottamusta vaarantava etu)

Välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät 27 §

- Viranhaltijan, johon ei sovelleta työaikalakia, on vapaa-aikanaan 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.

Sivutoimi 30 §

- 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 sivutointa, joka edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien hoitamiseen, ellei työnantaja hakemuksesta myönnä siihen lupaa. Sivutoimilupa vaaditaan myös päätoimiselta viranhaltijalta, jolla ei ole kiinteää työaika.
- Edellä mainitun tulkitsen koskemaan viranhaltijoiden työpäiviä.
- Sivutoimilupa voidaan myöntää määräajaksi tai muutoin rajoitettuna.

Sivutoimi ja kilpaileva toiminta

- Harkittaessa sivutoimiluvan myöntämistä on otettava huomioon:
 - Viranhaltija ei saa sivutoimen vuoksi tulla esteelliseksi tehtävässään.
 - Sivutoimi ei 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.
- Vapaa-aikana hoidetusta sivutoimesta on tehtävä ilmoitus työnantajalle. Työnantaja voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi kieltää tällaisen sivutoimen vastaanottamisen ja pitämisen edellä mainituilla perusteilla.
- Työnantaja voi peruuttaa sivutoimiluvan edellä mainituilla perusteilla. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen peruuttamista.

Virkasuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi 35 ja 36 §

- Työnantaja voi, varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi, muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.
- Työnantajan, joka tarvitsee uusia viranhaltijoita tehtäviltään samankaltaiseen kokoaikaiseen virkasuhteeseen, on 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.

Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen 37 §

- Toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa olevan, viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta voidaan muuttaa, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää.
- Päätöksen tekee se taho, joka on ottanut virkaan.
- Viranhaltijaa on kuultava ennen päätöksen tekemistä.
- Seurakunnan kappalaisen ja seurakuntapastorin viranhaltijan virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta päättää kirkkoherra.

Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen 38 §

- Viranhaltija voidaan siirtää saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene tai hän on antanut siirtoon suostumuksensa taikka 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 kuuluvin palkkaeduin. Peruutus tulee voimaan heti.
- Viranhaltijalle on ennen siirtämistä tai peruuttamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

Virkavapaa 40-43 §

- ❑ Viranhaltijalle voidaan hakemuksesta myöntää määräajaksi vapautus virkatehtävien hoitamisesta joko kokonaan tai osittain.
- ❑ Virkavapaata on haettava kirjallisesti. Käytännössä suullinen hakemus käy, kun viranhaltijapäätökseen kirjataan perusteeksi viranhaltijan hakemus.
- ❑ Virkavapaan myöntäminen ja sen pituus ovat työnantajan harkinnassa, jollei laissa säädetä tai virkaehtosopimuksessa määrätä toisin.
- ❑ Jos 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.

Virkavapaa 40-43 §

- ❑ Virkavapaan keskeyttäminen tai peruuttaminen viranhaltijan pyynnöstä on työnantajan harkinnassa, jollei laissa säädetä tai virkaehtosopimuksessa määrätä toisin.
- ❑ 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.
- ❑ Viranhaltijalla on oikeus saada virkavapaata perhevapaiden vuoksi siten kuin työsopimuslaissa säädetään.

Lomauttaminen 44 §

- ❑ Työnantajalla on oikeus lomauttaa viranhaltija siten, että virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi joko kokonaan tai osittain virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa.
- ❑ Toistaiseksi lomauttaminen edellyttää irtisanomisperustetta. Lomauttaa voidaan 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.
- ❑ Työnantajan aloitteesta voidaan sopia viranhaltijan lomauttamisesta, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.
- ❑ Seurakunnan muun papin sekä lehtorin lomauttamisesta on pyydettävä tuomiokapitulin lausunto. Lomauttaminen ei estä viranhaltijaa ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Virantoimituksesta pidättäminen 63-66 §

- 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 viranhaltijan voidaan todennäköisin perustein epäillä syyllistyneen rikokseen virantoimituksen ulkopuolella, hänet voidaan pidättää tutkimuksen tai oikeudenkäynnin ajaksi virantoimituksesta, jos asiassa ilmenneillä seikoilla voi olla vaikutusta viranhaltijan edellytyksiin hoitaa tehtäväänsä.
- Edellä mainitun lisäksi viranhaltija voidaan pidättää virantoimituksesta siksi ajaksi, kun hän ei voi itsestään johtuvasta syystä suorittaa asianmukaisesti virkatehtäviään.

Virantoimituksesta pidättäminen 63-66 §

- Virantoimituksesta voidaan pidättää väliaikaisesti enintään neljän viikon ajaksi, kunnes pidättämisestä on tehty varsinainen päätös. Kirkkolaisissa säädetään virantoimituksesta pidättämisen päätösvallasta.
- Ennen kuin virantoimituksesta pidättämisestä päätetään, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi.
- Virantoimituksesta ja pappisviran toimittamisesta pidättämistä koskeva päätös voidaan panna täytäntöön heti.
- Olosuhteiden muututtua asiasta on tehtävä uusi päätös. Virantoimituksesta pidättämisen jatkaminen tulee ottaa viipymättä käsiteltäväksi viranhaltijan sitä vaatiessa.

Virkasuhteen päättyminen ilman irtisanomista 48 §

- Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa:
 - kun määräaika, joksi viranhaltija on otettu, on kulunut loppuun;
 - kun määrätehtävää varten otetun viranhaltijan tehtävä on suoritettu;
 - 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;
 - kun viranhaltijalle on virkasuhteen perusteella myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi;
 - viranhaltijan 16 §:n 3 momentissa tai 33 §:n 2 momentissa tarkoitetun valinnan raukeamista koskevan päätöksen tiedoksisaantipäivää seuraavasta päivästä lukien;
 - sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana viranhaltija täyttää 68 vuotta, jollei viranhaltijan kanssa sovita virkasuhteen määräaikaisesta jatkamisesta.
 - kun viranhaltija eroaa kirkosta. Irtisanomiseen oikeutetun viranomaisen on tällöin päätöksellään viipymättä todettava virkasuhteen lakkaaminen.
 - kun papille myönnetään ero tai määrätään menettämään pappisvir kansa

Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet 50-51 §

- 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 työntekoaedellytysten 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.

Viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet

- ❑ 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, edellä sanottua ei sovelleta.
- ❑ Irtisanominen on tehtävä kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut irtisanomisesta päättävän viranomaisen tietoon.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet 52 §

- 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 kykynsä 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 toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia;
 - 2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

Virkasuhteen purkaminen

56-57 §

- 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.
- 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.

Virkasuhteen päättämismenettely

58 §

- Ennen kuin työnantaja irtisanoo tai purkaa tai päättää virkasuhteen raukeamisesta, 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 säädetään.
- Viranhaltijan irtisanoo ja hänen virkasuhteensa purkaa:
 - seurakunnassa kirkkoneuvosto, seurakuntaneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen;
 - seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen;
 - tuomiokapitulissa tuomiokapituli;
 - kirkkohallituksessa kirkkohallitus, jollei toisin säädetä.

Virkasuhteen päättämismenettely

- Seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin viran haltijan irtisanoo viranhaltijasta johtuvalla perusteella tai taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tai hänen palvelussuhteensa purkaa 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 tehdä tuomiokapitulille esitys papin tai lehtorin virkasuhteen irtisanomisesta tai virkasuhteen purkamisesta. Tuomiokapitulin on käsiteltävä asia kiireellisenä.
- Kirkkoherran sekä seurakunnan ainoan kanttorin tai diakonian viranhaltijan virkasuhdetta ei voida irtisanoa taloudellisella ja tuotannollisella perusteella.

Virkasuhteen jatkuminen 60 §

- 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 silloin, jos päätös virkasuhteen raukeamisesta on tehty ilman laissa säädettyä perustetta.
- Mikäli tuomioistuin katsoo työnantajalla olleen irtisanomisperusteen, virkasuhteen katsotaan jatkuvan viranhaltijaan noudatettavan irtisanomisajan päättymiseen saakka ja viranhaltijalla on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa.

Työtodistus 73 §

- Viranhaltijalla on virkasuhteen päättyessä oikeus pyynnöstä saada työnantajalta kirjallinen todistus virkasuhteen kestoajasta ja tehtävien laadusta. Viranhaltijan nimenomaisesta pyynnöstä

Seurakunnan esimiehet

KJ 6:13 §

- Seurakuntaneuvosto voi päättää, että kirkkoherran alainen viranhaltija tai työntekijä toimii päätöksessä mainittujen kirkkoherran alaisten muiden viranhaltijoiden tai työntekijöiden esimiehenä.