

Kirkkoneuvoston kantelu ja pyyntö varoituksen antamisesta vt. kirkkoherralle

Kirkkoneuvosto on käsitellyt kokouksessaan kirkkovaltuuston varapuheenjohtajan kirjelmän, jonka perusteella kirkkoneuvosto päätti yksimielisesti pyytää tuomiokapitulia antamaan kirjallisen varoituksen vt. kirkkoherralle huolimattomuudesta ja tehtävien toistuvasta laiminlyönnistä.

Tuomiokapituli toteaa, että kirkkoneuvoston pöytäkirjanotteen liitteenä olevassa kirjelmässä mainitaan yhtäältä rangaistustoimenpiteeseen ryhtyminen vt. kirkkoherraa kohtaan ja toisaalta varoituksen antaminen huolimattomuudesta ja tehtävien laiminlyönnistä, mitä on pidettävä työnjohdollisena varoituksena. Tuomiokapituli ottaa ratkaisussaan tämän vuoksi kantaa sekä kirkkolain 7 luvun 4 §:ssä säädetyn varoituksen että työnjohdollisen varoituksen edellytyksiin.

Kirkkolain 7 luvun 4 §:n mukainen varoitus

Kirkkolain 7 luvun 4 §:n mukaan tuomiokapituli voi antaa papille kirjallisen varoituksen tai pidättää hänet pappisvirasta vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi, jos: 1) pappi ei ole pysynyt kirkon tunnustuksessa; 2) pappi toimii vastoin pappisviran velvollisuuksia ja pappislupauksia tai laiminlyö niitä taikka käyttäytyy papille sopimattomalla tavalla. Tuomiokapitulin kirkkolain 7 luvun 4 §:n nojalla antama varoitus on osa pappisvirkaan liittyvää kaitsentaa ja valvontaa.

Pappisvirasta ja pappislupauksesta säädetään kirkkolaissa ja kirkkojärjestyksessä Kirkkolain 7 luvun 1 §:n mukaan *pappisviralla* tarkoitetaan luterilaisten tunnustuskirjojen mukaista evankeliumin julistamiseksi ja sakramenttien jakamiseksi asetettua kirkon virkaa, johon kutsutaan ja johon vihitään pappisvihkimyksessä. Kirkkojärjestyksen 7 luvun 1 §:n mukaan papin erityisenä tehtävänä on jumalanpalveluksen toimittaminen ja pyhien sakramenttien jakaminen, muiden kirkollisten toimitusten hoitaminen sekä yksityinen sielunhoito ja rippi. Kirkkojärjestyksen 7 luvun 5 §:n mukaan pappisvirkaan vihittävä antaa vihittäessä seuraavan lupauksen: ”Minä N.N. lupaan kaikkivaltiaan ja kaikkitietävän Jumalan edessä, että toimittaessani pappisvirkaa, jonka olen valmis ottamaan vastaan, tahdon pysyä Jumalan pyhässä sanassa ja siihen perustuvassa evankelis-luterilaisen kirkon tunnustuksessa. En julkisesti julista tai levitä enkä salaisesti edistä tai suosi sitä vastaan sotivia oppeja. Tahdon myös oikein julistaa Jumalan sanaa ja jakaa pyhiä sakramenteja Kristuksen asetuksen mukaan. Tahdon noudattaa kirkon lakia ja järjestystä sekä palvella alttiisti seurakuntaa ja sanankuulijoita. Kaikkea tätä tahdon noudattaa niin, että voin vastata siitä Jumalan ja ihmisten edessä. Tähän Jumala minua auttakoon.”

Tuomiokapituli toteaa, että tässä tapauksessa kysymys ei ole pysymisestä kirkon tunnustuksessa. Kantelussa ei myöskään ole tuotu esiin sellaisia seikkoja, joiden olisi katsottava olevan pappisviran velvollisuuksien ja pappislupauksen vastaista toimintaa tai niiden laiminlyömistä. Kantelussa ei niin ikään ole esitetty, että vt. kirkkoherra olisi käyttäytynyt papille sopimattomalla tavalla. Tuomiokapituli toteaa, että edellytyksiä kirkkolain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitettujen varoituksen antamiselle ei näin ollen tässä tapauksessa ole.

Työnjohdollinen varoitus

Kirkkoneuvoston kirjelmässä on tuotu esiin tilaisuuksien järjestelyihin liittyviä vt. kirkkoherran laiminlyöntejä sekä oppituntien karsiminen rippikouluopetuksesta. Tilanteet liittyvät vt. kirkkoherran työtehtäviin ja sen vuoksi on syytä arvioida, antavatko ne aiheutta työjohdolliseen varoitukseen. Työnjohdollinen varoitus ei ole kurinpidollinen toimenpide tai rangaistus vaan työnjohdollinen toimenpide. Työnjohdollisen varoituksen tarkoituksena on saattaa viranhaltijan tietoon, kuinka vakavana rikkomuksena hänen menettelyään on pidettävä. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa ja sen tarkoituksena on antaa viranhaltijalle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa siten, että edellytykset virkasuhteen jatkamiselle ovat olemassa.

Varoitusmenettely on tarkoitettu tilanteisiin, joissa viranhaltijan menettelyn voidaan katsoa rikkoneen tai laiminlyöneen virkasuhteeseen kuuluvia velvoitteita niin vakavasti, että menettelyn jatkuessa se voisi muodostaa irtisanomisperusteen.

Kirkkoneuvoston pöytäkirjan liitteenä olevassa kirjelmässä on viitattu unohduksiin ja laiminlyönteihin, jotka ovat liittyneet kahteen yhteistyössä kunnan kanssa järjestettyyn tilaisuuteen. Vastineessaan vt. kirkkoherra on todennut molempien tilaisuuksien kohdalla kysyneensä ohjeita ja tarkempia askelmerkkejä saamatta tarkkoja vastauksia. Ensimmäisen työkuukautensa aikana unohtamaansa kokousta hän oli pahoitellut syvästi kunnanjohtajalle. Hän oli myös ollut siinä käsityksessä, että veteraanipäivän tilaisuuden kahvit oli tilattu.

Tuomiokapituli toteaa, että vaikka itsenäisyyspäivän ja veteraanipäivän tilaisuuksien järjestelyihin liittyvät ongelmat ovat olleet valitettavia ja harmillisia, kysymys on ollut pikemminkin tiedonkulun puutteista ja puutteellisesta perehdytyksestä kuin sellaisesta tahallisesta tai tuottamuksellisesta virkavelvollisuuden laiminlyönnistä, josta olisi mahdollista antaa työnjohdollinen varoitus. Erityisesti yksipappisessa seurakunnassa uusi kirkkoherra on riippuvainen siitä perehdytyksestä ja informaatiosta, mitä hän työyhteisöltään ja luottamushenkilöiltä saa. Myöskään yksittäinen kokouksen unohtaminen ensimmäisen työkuukauden aikana, vaikka onkin valitettavaa, ei ole sellainen virkavelvollisuuden laiminlyönti, josta olisi syytä antaa varoitus.

Tuomiokapituli toteaa, että varoituksen antaminen olisi tässä tapauksessa vastoin hallintolain 6 §:ssä säädettyjä hyvän hallinnon periaatteita, joihin kuuluu suhteellisuusperiaate. Suhteellisuusperiaate tarkoittaa, että viranomaisten toimien on oltava oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden, eli niiden on oltava asianmukaisia, tarpeellisia ja oikein mitoitettuja. Varoituksen antaminen on tarkoitettu tilanteisiin, joissa viranhoidon puutteet ovat niin vakavia, että jatkuessaan ne saattaisivat muodostaa irtisanomisperusteen. Varoituksen antamista yksittäisten erehdysten perusteella, jotka ainakin osin ovat johtuneet puutteellisesta tiedonkulusta, ei voida pitää oikein mitoitettuna eikä siten hyvän hallinnon mukaisena toimenpiteenä. Tuomiokapituli korostaa, että hyvän työskentelyilmapiirin luominen on jokaisen työntekijän ja luottamushenkilön vastuulla.

Kirkkojärjestyksen 8 luvun 13 §:n mukaan kirkkoherra vastaa jumalanpalveluksen, pyhien sakramenttien, kirkollisten toimitusten ja sananjulistuksen oikeasta hoitamisesta sekä yksityisen

sielunhoidon harjoittamisesta sekä valvoo, että seurakunnan muuta toimintaa kuten kristillistä kasvatusta ja opetusta, diakoniaa sekä evankelioimis- ja lähetystyötä harjoitetaan kirkon tunnustuksen ja tehtävän mukaisesti. Kirkkoherra vastaa näin ollen myös siitä, että rippikoulu on seurakunnassa asianmukaisesti järjestetty. Kantelussa tai vastineessa ei ole tuotu esiin seikkoja, joiden perusteella olisi syytä arvioida, että seurakunnan rippikoulu olisi järjestetty piispainkokouksen hyväksymän rippikoulusuunnitelman vastaisesti.

Edellä esitetyn perusteella kantelu ei anna aihetta toimenpiteisiin.