

Suomen ortodoksisen kirkollishallituksen 19.2.2020 tekemän päätöksen edellyttämä
asiantuntijaselvitys

1. Yleisiä lähtökohtia

Ortodoksinen kirkko on yhteisö ja organisaatio, jonka toiminta ja ”elämä” jakautuu erilaisiin lohkoihin. Kirkon keskeinen olemassaolon perusta on uskonnon harjoittaminen, hengellinen elämä taikka kanoninen järjestelmä. Tämä ilmenee myös kirkkoa koskevasta laista. Kirkon usko ja opetus ovat kirkon sisäisiä asioita. Ortodoksinen kirkko on myös osa maailmanlaajuisista ortodoksisista kirkkoista. Suomen ortodoksinen kirkko perustuu Raamatun, perimätiedon, ortodoksisen kirkon dogmien, kanonien ja muiden kirkollisten sääntöjen varaan. Kanonit tarkoittavat tässä yhteydessä kirkollisen lain järjestykseen, etiikkaan ja tapoihin liittyviä sääntöjä, jotka ovat muotoutuneet lähinnä yleisten ja paikallisten kirkolliskokousten päätöksillä (hallituksen esitys laiksi ortodoksisesta kirkosta HE 59/2006 vp. s. 6, 12 ja 16 sekä tuosta esityksestä annettu eduskunnan hallintovaliokunnan mietintö HaVM 20/2006 vp. 2). Ortodoksisen kirkon kanonien ja muiden hengellisten sääntöjen asema Suomen ortodoksisessa kirkossa on todettu ortodoksisesta kirkosta annetun lain 1 §:ssä (jatkoissa kirkkolaki) ja tuo asema ilmenee myös lain 8 §:stä. Tämä ilmenee myös kirkkolain 109 §:stä, joka koskee papin, diakonin ja kanttorin yleisiä velvollisuuksia (HE 59/2006 vp. s. 54). Laissa on siis ilmaistu se, mihin kirkko on yhteisönä sitoutunut. Kirkon kanoninen perusta kohdistuu nimenomaan kirkon hengellisiin asioihin, uskonnon harjoittamiseen sekä uskonnon harjoittamisen kannalta tärkeisiin organisaation rakennetta koskeviin ratkaisuihin kuten piispojen merkittävään asemaan. Tähän liittyy myös nykyisin ihmisoikeutena ja perusoikeutena oleva uskonnonvapaus, mikä pitää sisällään myös uskonnollisen yhteisön oikeuden tietyissä rajoissa määrätä itse sisäisestä uskonnonharjoittamiseen liittyvästä elämästään (itsehallinto).

Rajoituksia luovat mm. muut ihmisoikeudet ja perusoikeudet, perustuslaillinen järjestelmä ylipäätään sekä eri alojen yleinen tavallinen lainsäädäntö. Uskonnonvapaudella tai kanonisella oikeudella taikka perinteellä ei siis voida puolustaa tai perustella menettelyjä ja ratkaisuja sekä järjestelyjä, jotka ovat ristiriidassa yleisen lainsäädännön, kuten esim. yleisen työlainsäädännön tai tasa-arvolainsäädännön kanssa taikka, kirkon ollessa julkisoikeudellinen yhteisö viranomaistehtävineen, julkisoikeudellisen lainsäädännön ja perustuslain kanssa. Kanoninen oikeus tai perinne ei vapauta kirkkoa ja seurakuntia velvollisuudesta noudattaa noita yleisiä lakeja. Esim. yleinen työlainsäädäntö, tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sisältävät työntekijöille säädettyjä oikeuksia eikä kanoninen oikeus tai perinne rajoita työntekijöille näissä laeissa taattuja oikeuksia.

Ortodoksisen kirkon papistoon kuuluvat piispat, papit ja diakonit. Näiltä hengellisen toimen haltijoilta edellytetään tehtävässään kirkon tunnustukseen ja kanoniseen perinteeseen sitoutumista (mm. kirkkolain 109 §). Tämä on luonnollista tällaisessa tehtävässä. Kanoninen oikeus ja perinne liittyy heidän toimintaansa tiiviisti uskonnon harjoittamisen alueella.

Ortodoksinen kirkko on myös toisena kansalliskirkkona julkisyhteisö, jonka toiminta ja toiminnan organisointi on pyritty kirkkolaissa lainsäädännöllisesti järjestämään periaatteessa sen mukaisesti, mitä julkisen hallintotoiminnan ja julkisen vallan käytön harjoittaminen perustuslain mukaan edellyttää. Kirkkolakia koskevassa hallituksen esityksessä on todettu yksinkertaisesti, että julkisyhteisönä olevien kirkkojen asema ja järjestysmuoto perustuu niitä koskeviin erillisiin lainsäädäntöihin (HE 59/2006 vp. s. 4). Kirkon ja seurakuntien hallintorakenne vastaa monilta osin kuntien ja evankelis – luterilaisen kirkon esimerkkiä, vaikka erojakin on. Yksi ero on se, että ortodoksisessa kirkossa henkilökunta on kokonaisuudessaan työsopimussuhteessa työnantajina oleviin kirkkoon ja sen seurakuntiin. Kyseessä on lähtökohtaisesti tavanomainen työnantaja/työntekijä – asetelma ja sitä sääntelee yleinen

työlainsäädäntö. Tämän toimeksiannon sisällön takia en mene tähän hallintorakenteen ja julkisen vallan käytön puoleen tarkemmin, koska se ei ole tarpeellista.

Ortodoksisen kirkon ja sen seurakuntien toiminta ja rakenne sisältää kuitenkin julkishallinnolle tyypillisiä sääntelyjä hallintomenettelystä, hallintopäätösten tekemisestä, julkisuusasioista, päätösten tiedoksiannon sääntelyä, toimivaltasuhteiden sääntelyä ja hallintotoiminnalle tyypillisiä muutoksenhakumekanismia sekä virkavastuujärjestelyä julkisen vallan käyttöön liittyen (HaVM 20/2006 s. 4, jossa viitattu perustuslakivaliokunnan lausuntoon PeVL 14/1999 vp., jossa on käsitelty kysymystä siitä, että julkisia tehtäviä hoitavien on kuuluttava rikosoikeudellisen virkavastuun piiriin silloinkin, kun julkista valtaa tai julkisia tehtäviä lailla tai lain nojalla annetaan muille kuin viranomaisille tai virkamiehille). Varsinaista julkisen vallan käyttöä ei ole paljon (tämä on todettu kirkkolakia koskevasta hallituksen esityksestä HE 59/2006 vp. eduskunnan lakivaliokunnan antamassa mietinnössä 20/2006 vp. s. 3-4). Tämä seikka on liittynyt pohdintaan kirkon ja seurakuntien virkasuhteiden työsopimussuhteiksi muuttamisen edellytyksistä. Tässä toimeksiannossa oleellista on nimenomaan se, että ortodoksisen kirkon ja seurakunnan papit ja diakonit siirtyivät työsopimussuhteisiin lain nojalla ja ovat siis nytkin tässä sinänsä yleisimmässä ja tavanomaisimmassa työnantajan ja työntekijän välillä vallitsevassa palvelussuhteessa. Hallintovaliokunta toteaaakin yhdenmukaisesti hallituksen esityksen perusteluiden kanssa (HE 59/2006 vp. s.14), että ortodoksisen kirkon ja seurakuntien työntekijöiden tehtäviin ei sisälly siinä määrin julkisen vallan käyttöä, että virkasuhteen käyttö olisi välttämätöntä. Hallintovaliokunta oli hankkinut lakiesityksestä perustuslakivaliokunnan lausunnon (PeVL 28/2006 vp.), jossa oli katsottu, etteivät ortodoksisen kirkon julkiset tehtävät edellytä perustuslain 124 §:n kannalta virkasuhteen säilyttämistä kirkossa ja että työsopimuslainsäädäntö ja lakiesityksen 122 §:n turvaamat eläkejärjestelyt takaavat riittävästi kirkon ja seurakuntien työntekijöiden oikeudet. Perustuslakivaliokunta katsoi näin ollen yleisen työoikeuden olevan se säännöstö, jonka mukaan työntekijöiden oikeudet määräytyvät työntekijä/työnantaja-asetelmissa.

Hallinnollisen virkakäskyjärjestelmän ja työoikeudellisen direktiovallan käytön välillä on eroja. Virkakäskyjen antaminen on rajoitettua julkisen vallan käytön piirissä silloin, kun kyse on asianosaisia koskevista ns. ulkoisista hallintoasioista. Sisällöllisiä virkakäskyjä ei saa antaa ellei laki siihen erikseen oikeuta. Tällaisia rajoituksia ei ole sinänsä työsopimussuhteissa noudatettavassa työnantajan direktio – oikeuden käytössä, mutta tätäkään oikeutta ei voi käyttää siten, että määrätään työntekijää toimimaan laittomasti. Työnantajan työjohto-oikeus sisältää työmenetelmiä, työn sujuvuutta ja työn suorittamista koskevia yksityiskohtaisia määräyksiä. Myös työaikojen muuttaminen voi kuulua työjohto-oikeuteen työehtosopimuksen rajoissa. Olennaiset muutokset työsopimuksen ehtoihin eivät ole mahdollisia työjohto-oikeutta käyttämällä. Työjohto-oikeutta ei voi käyttää työntekijän vahingoksi poikkeamalla työsopimuksen ehdosta (hyvä esitys työjohto-oikeudesta on Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Mika Valkonen: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot, 2008 s. 379-385). Direktio-oikeuden käytön rajat ilmenevät työsopimuksen sisällöstä, työntekijän työtehtävien määrittelystä. On kuitenkin otettava huomioon, että ortodoksisen kirkon työsopimussuhteiset voivat osallistua julkiseen hallintotoimintaan ja julkisen vallan käyttöön sikäli kuin sitä tässä julkisyhteisössä esiintyy. Tällöin yksittäisissä hallintoasioissa yksittäisen hallintoasian käsittelyyn kohdistuu kaikki se, mikä koskee hallintoasian käsittelyä viranomaisessa, joka on organisoitu virkamieshallintoperiaatteen mukaisesti. Virkakäskyjen antamisen muotoa ja sisältöä ei ole lainsäädännössä tarkemmin säännelty. Toimivalta virkakäskyjen antamiseen on yleensä ylemmillä elimillä ja esimiesasemassa olevilla. Tämä julkisten hallintoasioiden ja julkisen vallan käytön rakenne ja siihen liittyvät oikeusjärjestyksen asettamat vaatimukset eivät kuitenkaan mitenkään vaikuta siihen, että ortodoksisen kirkon työntekijät ovat työnantajan yleisen direktio-oikeuden alaisuudessa yleisesti ja että heidän oikeutensa ja velvollisuutensa palvelussuhteessa

kirkkoon ja seurakuntiin määräytyy yleisen työlainsäädännön mukaan. Hengellisen työn tekijöiden yleiset velvollisuudet määräytyvät myös kirkkolain 109 §:stä käsin.

Ortodoksisen kirkon toiminnan ja elämän monisyinen sisältö vaikuttaa varmasti työntekijöiden toimintaan, mutta on aivan normaalia ja tavanomaista, että erilaisten työnantajien toiminnan monenlaiset erityispiirteet ja ominaislaadut vaikuttavat työntekijöiden oikeuksien ja velvollisuuksien tulkintaan jossain määrin. Onkin olennaista erottaa, mitä kirkon toiminnan osa-aluetta tuollainen erityinen sääntely koskee. Kanoninen oikeus liittyy uskonnon harjoittamiseen. Puhuttaessa kirkon ja seurakuntien työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, on lähdettävä siitä, että tässä asetelmassa kirkko seurakuntineen on työnantajan asemassa tässä oikeussuhteessa ja että tätä oikeusuhdetta sääntelee yleinen työoikeus, jota tulee noudattaa eikä kanoninen oikeus tai perinne vapauta tästä noudattamisvelvollisuudesta kirkkoa ja seurakuntia. Koska ortodoksinen kirkko on julkisyhteisö siltä voidaan edellyttää vielä tavanomaista esimerkillisempää toimintaa työnantajana ja yleisen työlainsäädännön noudattamisessa.

Yhtenä ortodoksisen kirkon piirteenä voi pitää sitä, että henkilökunnan palvelussuhteeseen sovelletaan työlainsäädäntöä. Tämän oikeussuhteen sääntely on yleisen lainsäädännön asia. Tämä oikeusuhdejärjestelmä on kyettävä ortodoksisessa kirkossa yhteensovittamaan ortodoksista kirkkoa koskevan erityislainsäädännön kanssa. Tämä sovittaminen on kyettävä tekemään silloinkin, kun se ei ole tyystin ongelmattonta.

2. Työsuhteeseen siirtyminen

Ortodoksisen kirkon ja seurakuntien koko henkilöstön olemassa olleet virkasuhteet muuttuivat työsopimussuhteiksi ortodoksisesta kirkosta annetun lain (10.11.2006/985) 120 §:n voimaantulo- ja siirtymäsäännöksen nojalla 1.1.2007 alkaen. Tuon säännöksen mukaan kaikki kirkon virkasuhteet lakkasivat lain voimaantullessa ilman eri toimenpiteitä. Papit ja diakonit olivat virkasuhteisia ja täten heidän palvelussuhteensa oikeudellinen perusta muuttui. Kirkon ja seurakuntien koko henkilöstö on siten nykyään työsopimussuhteisia. Säännöksessä on nimenomaisesti säädetty, että työntekijöihin ja palvelussuhteen ehtoihin sovelletaan, mitä laissa säädetään tai sen nojalla säädetään tai määrätään ja mitä työsopimuksessa ja työehtosopimuksessa sovitaan. Yleinen työlainsäädäntö on täten tullut koskemaan myös ortodoksisen kirkon ja sen seurakuntien työsopimussuhteista henkilökuntaa kirkkoa ja seurakuntia työnantajina oikeudellisesti velvoittavana henkilökunnan palvelussuhteissa, myös pappeja ja diakoneja. Mainittua lakia (kirkkolaki) koskevassa hallituksen esityksessä (HE 59/2006 vp. s. 13, HaVM s. 3) on siis lausuttu, että ortodoksisen kirkon ja seurakuntien työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet määräytyisivät uudistuksen jälkeen lähtökohtaisesti yleisen työlainsäädännön perusteella. Esityksessä on todettu nimenomaisesti sekin, että henkilöstön asemaa koskevan sääntelyn osalta lain tavoitteena on ollut turvata henkilöstölle osallistumismahdollisuudet ja tasavertaisempi asema suhteessa työnantajaan siirtymällä työehtosopimusjärjestelmään. Samaten kirkkolain 120 §:n (Virkasuhteen muuttuminen työsopimussuhteeksi) siirtymäsäännöksen perusteluissa on todettu, että työsopimussuhteisiin sovellettaisiin jatkossa pääasiassa yleistä työlainsäädäntöä, muun muassa työsopimuslakia ja työehtosopimuslakia. Työsopimussuhteessa noudatettavista ehdoista on tarkoitus sopia työehtosopimuksella ja työsopimuksella. Näistä lähtökohdista ei voi päättyä kuin siihen johtopäätökseen, että kanoninen oikeus tai perinne ei vapauta kirkkoa ja seurakuntia velvollisuudesta noudattaa yleistä työlainsäädäntöä työsuhteissaan ja että työntekijöiden, myös pappien ja diakonien, työoikeuden piiriin kuuluvat oikeudet määrittyvät yleisen työlainsäädännön perustalta.

Työsuhteen ehdoista sovitaan myös työehtosopimuksella. Työehtosopimuksella voidaan poiketa niistä työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain säännöksistä, joista on em. laeissa säädetty

poikkeamismahdollisuus samaten kuin asioista, joista ei ole laissa säädetty, kuten palkasta (Harri Hietala – Mikko Hurmalainen – Keijo Kaivanto: Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa, 2017 s. 31). Uudistettaessa kirkkolakia siten, että työsopimussuhde tuli koskemaan kaikkia työntekijöitä, tavoitteena oli lainvalmisteluasiakirjojen mukaan muun ohella työntekijöiden oikeusaseman parantaminen. Yhtenä keskeisenä keinona oli työehtosopimusjärjestelmän omaksuminen. Tämäkin ilmentää yleisen työlainsäädännön merkityksen korostumista. Kirkon, seurakuntien ja luostareiden puolesta työehtosopimuksen tekee kirkkolain 114.1 §:n mukaan kirkollishallitus, johon sovelletaan, mitä työehtosopimuslaissa säädetään työnantajasta tai rekisteröidystä työnantajan yhdistyksestä. Voimassa on Suomen Ortodoksisen kirkon työehtosopimus 1.2.2018 – 31.1.2020, joka on voimassa 31.12.2020 jälkeenkin vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä irtisanota kirjallisesti. Työehtosopimusta sovelletaan soveltamisalamääräyksen mukaan Suomen ortodoksisen kirkon ja seurakuntien henkilökuntaan, Ortodoksisen seminaarin henkilökuntaan sekä soveltuvin osin ortodoksisen kirkon piirissä toimiviin organisaatioihin. Kaikkia työntekijöitä työehtosopimus ei koske. Kyseessä on normaalisitova työehtosopimus (erilaisista työehtosopimuksista tiivis esitys on Matleena Engblom: Työsuhteen ehdot, 2013 s. 45-55).

Työehtosopimusta ei sovelleta sopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaan arkkipiispaan, hiippakuntien piispoihin, palvelukeskuksen johtajaan, lakimieheen, eikä henkilöön, joka toimii kirkollishallituksen johtamistehtäviin rinnastettavissa tehtävissä. Rajoitus on luonteva järjestely siihen nähden, miten kirkkolaisissa ja mainitussa työehtosopimuksessa on säädetty ja sovittu työnantajan edustamisesta työsopimussuhteissa ja työehtosopimuksessa sovituissa asioissa nimenomaan kirkollishallituksen osalta. Työehtosopimus koskee siten myös seurakuntien kirkkoherroja, pappeja ja diakoneja ja luostareiden työntekijöitä. Kirkkoherra on kuitenkin kirkkolain kanssa yhdenmukaisesti määritelty työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskevassa kohdin seurakunnassa työnantajan edustajaksi. Kirkkolain 61 §:n mukaan kirkkoherra toimii seurakunnan esimiehenä (HE 59/2006 vp. s. 35, jonka mukaan kirkkoherra johtaa seurakunnan ja sen työntekijöiden toimintaa). Työehtosopimus ilmentää sitä, että ortodoksisen kirkon ja seurakuntien työsuhteissa yleinen työlainsäädäntö korostuu työnantaja- /työntekijäasetelmassa. Työehtosopimuksessa on myös kirkkolain ja kirkkojärjestyksen ohella työnjohto-oikeuden määrittämiseen liittyviä sopimuskohtia.

Kirkkolain 114.2 §:n mukaan kirkollishallituksella on toimivalta antaa kirkon viranomaisia, seurakuntia ja luostareita sitovia määräyksiä työehtosopimuksen soveltamisesta sekä sellaisista työsuhteissa noudatettavista ehdoista, joista ei ole säädetty tai työehtosopimuksella sovittu. Koko 114 §:ssä on kyse kirkollishallituksen työnjohto- ja valvontaoikeutta koskevasta sääntelystä. Kirkkolakia koskevassa hallituksen esityksessä on mainitun 114 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa (HE 59/2006 vp. s. 57) todettu, että esityksen mukaan ortodoksisen kirkon ja seurakuntien koko henkilöstö on jatkossa työsopimussuhteista ja työntekijöiden palvelussuhteen ehdoista sovitaan työehtosopimuslain mukaisesti. HE:n mukaan tämän vuoksi kirkkolakiin oli tarpeellista ottaa säännös siitä, miten työnantajan edustus työehtosopimusta tehtäessä järjestetään. Hallituksen esityksestä selviää myös, että 114.2 §:n tarkoituksena on ollut säätää kirkollishallituksen toimivallasta ohjata kirkon, seurakuntien ja luostareiden henkilöstöpolitiikkaa sitovilla määräyksillä. Työehtosopimuksen soveltamismääräykset voisivat HE:n mukaan olla tarpeen esim. kirkossa valmisteilla olevan uuden palkkausjärjestelmän yhdenmukaisuuden turvaamiseksi. Muut kuin työehtosopimuksen soveltamismääräykset voisivat HE:n mukaan sisältää määräyksiä siitä, millä ehdoilla niiden kohteet voisivat tehdä työsopimuksia. HE:ssä on korostettu, että määräykset eivät saisi olla ristiriidassa työehtosopimuksen määräysten tai pakottavan lainsäädännön kanssa. Vielä on todettu se, että määräyksissä on kyse nimenomaan yhdenmukaisuuden varmistamisesta ja että työsuhteissa noudatetaan ehdoissa yhdenmukaisuutta myös sellaisten ehtojen osalta, joista ei ole sovittu työehtosopimuksella, samoin kuin mahdollisesti kokonaan työehtosopimusten soveltamisalan ulkopuolelle jäävien työntekijöiden työsuhteissa.

Kirkkolain 30.2 §:ssä on nykyisin (HE 98/2017 vp. s. 2, L 29.11. 2019/1183) otettu huomioon kirkollishallituksen kokoonpanon kohdalla työehtosopimuksen soveltamisalarajoituksen kohteena olevien työntekijöiden, lukuun ottamatta arkkipiispaa (jonka kohdalla kuitenkin käytännössä palkasta päättää tuo supistettu kokoonpano kuten muidenkin piispojen osalta), asema kirkollishallituksen jäsenenä käsiteltäessä heidän palvelussuhteensa ehtoja. Perusteluissa on todettu myös mm., että kyse on kirkollishallituksen kokoonpanon osalta nimenomaan esteellisyysasiasta. On todettu mielenkiintoisena esimerkkinä, että on tavanomaista, että jonkin seurakunnan kirkkoherra on valittu asiantuntijajäseneksi. Kirkkoherran palkan määräytymisperusteista päättää HE:n mukaan piispa, jolloin kirkkoherran esimiehenä toimivan piispan palvelussuhteen ehdoista päätettäessä kirkkoherra on esteellinen. Mainituista henkilökunnan jäsenistä käytetään nimenomaan työntekijän käsitettä. Tämä koskee siis myös 30.2 §:n sanamuodon mukaan piispaa. Arkkipiispan asema näyttää eroavan muista piispoista. Tämä ilmenee kirkkolain 29 §:ää koskevasta hallituksen esityksen yksityiskohtaisesta perustelusta, jossa on todettu mm., että arkkipiispa toimii koko kirkkoa koskevissa asioissa yksittäisviranomaisena, muut piispat toimivat koko kirkkoa koskevissa asioissa kollegion jäsenenä (HE 59/2006 vp. s. 25). Silti arkkipiispa on yhden hiippakunnan piispa ja normaali piispa tämän hiippakunnan asioissa. Kirkkolain 33 §:ssä kirkollishallituksen tehtävissä on huomioitu kirkollishallituksen asema työmarkkina-asioissa, työehtosopimusasioissa ja yleensä henkilöstöpolitiikassa. Säännöksessä on huomioitu kirkkolain 114 §:n säätämät tehtävät ja työehtosopimuksen henkilöllisen soveltamisalarajauksen asettamat vaatimukset neuvotella ja sopia heidän työehdoistaan. Säännöksessä on eroteltu työehtosopimuslain mukaan käytävät neuvottelut ja sopiminen sekä työnantajien edustajien kanssa työehdoista käytävät neuvottelut ja sopiminen.

Työsuhteen käsitteen määritelmä, joka on työsopimuslain (26.1.2001/55) 1 §:ssä, on pakottavaa oikeutta. Viime kädessä ratkaiseva kriteeri on työntekijän asema työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa eli työnantajan direktio-oikeus. Pelkkä mahdollisuus työnantajan tai tässä tapauksessa työnantajan edustajan työnjohtamiseen ja valvontaan riittää täyttämään tämän kriteerin (Harri Hietala – Mikko Hurmalainen – Keijo Kaivanto: Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa, 2017 s. 17-26 ja 178-181). Kirkon koko henkilökunta on, ehkä arkkipiispaa lukuunottamatta, selvästi lakiin perustuen työsuhteessa eikä työsuhteen käsitteen suhteen ole sinänsä pulmia siinä mielessä, etteikö henkilökunta ole normaalisti työsopimussuhteessa työsopimuslain kannalta asianmukaisesti työnantajaan eli kirkkoon tai seurakuntaan. Kirkkolaki ja voimassa oleva työehtosopimus sisältävät – kuten edellä on todettu – työnantajan työnjohtamiseen ja valvontaan liittyvät työnantajan edustajaa koskevat toimivaltarakenteet. Nämäkin oikeudelliset järjestelyt osoittavat kiistatta sen, että kirkon työntekijät ovat aivan tavanomaisesti työsuhteessa työnantajan asemassa olevien kirkon ja seurakuntien työsuhteessa työntekijöinä ja työnantajan tai sen edustajan direktiovallan alaisuudessa riippumatta siitä, että ortodoksisen kirkon toiminnan perusta ja tehtävä voidaan nähdä monisyisenä: hengellisenä/uskonnollisena, julkisyhteisönä/hallinnollisena toimijana ja työnantajana. Työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet määrittyvät siitä lähtökohdasta, että kirkko ja seurakunnat ovat työnantajan asemassa ja työntekijät ovat työoikeudellisessa oikeussuhteessa työntekijöinä. Työsuhteisiin liittyvä oikeussuhde on siten nähtävä ja sitä on tarkasteltava korostetusti yleisen työläinsäädännön näkökulmasta.

Työsopimus on sopijaosapuolten keskinäinen oikeustoimi ja työsuhde on sopijaosapuolten välinen oikeussuhde, joka normaalisti perustuu nimenomaiseen työsopimukseen (Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Mika Valkonen: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot, 2008 s. 291). Toinen osapuoli on oikeussuhteessa työnantajana, toinen työntekijänä. Huomionarvoista on, että työsuhteen käsitteellä on merkitystä muunkin työläinsäädännön, esim. vuosilomalain, työaikalain, työturvallisuuslain,

työehtosopimuslain ja yhteistoimintalain soveltamisessa. Tämä on tärkeä seikka. Oikeuskirjallisuuden mukaan työlainsäädäntöä sovelletaan kaikissa niissä oikeussuhteissa, joissa työtä tehdään työsuhteessa, ellei työoikeudellisessa erityislaissa ole soveltamisalaa laajentavaa tai supistavaa poikkeussäännöstä (Harri Hietala – Mikko Hurmalainen – Keijo Kaivanto: Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa, 20017 s. 19). Asian voi ilmaista sitenkin, että jos työnteko täyttää työsuhteen tunnusmerkistön, siihen sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkea työlainsäädäntöä. Lainsäädäntö luo perustan työsuhteen ehtojen määräytymiselle. Työsuhteen ehdot, jotka tarkoittavat työsuhteen sisältöä, määräytyvät eri lähteiden nojalla (Matleena Engblom: Työsuhteen ehdot, 2013 s.). Keskeinen lähde on tietysti myös työehtosopimuslaki ja siihen nojautuva työehtosopimus. Yleisessä työlainsäädännössä ei ole säännöksiä, jotka asettaisivat ortodoksisen kirkon ja sen seurakunnat työnantajina ja työntekijät työntekijöinä poikkeukselliseen asemaan yleisen työoikeuden velvoittavuuden suhteen. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sisältävät soveltamisalarajoitukset, joiden mukaan näitä lakeja ei sovelleta uskonnon harjoittamiseen.

Ortodoksisen kirkon työehtosopimuksessa ja 28.2.2018 päivätyssä allekirjoituspöytäkirjassa on todettu, että hengellistä työtä tekevät ovat työaikalain piiriin kuulumattomia (papit, diakonit ja kanttorit) ja työehtosopimuksessa on tältä osin näiden työntekijöiden työsuhteen ehdoista sopimuksia.

Johtopäätöksenä on, että yleistä työlainsäädäntöä sovelletaan ortodoksisen kirkon ja seurakuntien työsuhteissa pääsääntöisesti ja lähtökohtaisesti, joten työntekijän oikeudet ja velvollisuudet kirkon ja seurakuntien työntekijöinä määräytyvät oikeudellisesti lähtökohtaisesti tuosta lainsäädännöstä käsin. Työnantajan velvollisuudet määräytyvät työehtosopimuslain perustalta ja muun yleisen työlainsäädännön sekä työehtosopimuksen perustalta kattaen työelämän perusasiat työsuhteen syntymisestä, työsuhteen voimassaollessa työsuhteeseen liittyvät tyypilliset työlainsäädännössä säännellyt asiat, työehdot ja työsuhteen päättämisen sekä oikeusturvajärjestelyt. Myös tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia on yleisinä säädöksinä niistä ilmenevän soveltamisalarajoituksen rajoissa sovellettava ortodoksisessa kirkossa ja seurakunnissa. Työsopimuslaissa on säädetty myös työntekijän velvollisuudet minkä lisäksi ortodoksiessa kirkossa on pappeihin, diakoneihin ja kanttoreihin kohdistuvaa sääntelyä kirkkolain 109 §:ssä, mikä sääntely yhdessä kirkkolain 111 §:n kanssa on keskeisesti uskonnon hajoittamiseen liittyvää kanonista oikeutta. Myös työehtosopimuslainsäädäntöä on noudatettava, kuten sitovaa työehtosopimustakin (hyvä esitys työehtosopimuksen perussisällöstä ja laeista suoraan tulevista perustyöehdoista on Harri Hietala – Mikko Hurmalainen – Keijo Kaivanto: Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa, 2017 s. 43-143).

Kaikki tämä koskee myös ortodoksisen kirkon pappien ja diakonien työsuhteita. Näitä työsuhteita ei ole työlainsäädännössä eikä kirkkolaisakaan asetettu nimenomaisesti sinänsä eri asemaan sen suhteen, mikä lainsäädäntö sääntelee heidän oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan nimenomaan työsuhteen toisena osapuolena yleisesti. Päinvastoin, kun siirryttiin voimassa olevalla kirkkolailta virkasuhteista työsuhteisiin, tietoisesti valittiin myös näiden työntekijäryhmien osalta yleisen työlainsäädännön velvoittavuus. Pappien ja diakonien toimintaa hengellisessä työssä kuitenkin määrittää kanonin perinne. Ortodoksisen kirkon piirissä kanonisen perinteen noudattamisessa on otettava huomioon yhteiskunnan muuttuminen ja pappien ja diakonien palvelussuhteiden säätäminen työehtosopimussuhteiksi, mikä ilmentää omalta osaltaan tätä muuttumista. Kanonisen perinteenkin yhteydessä on otettava huomioon yleisen työoikeuden sekä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet (noissa laeissa säädettyine rajoituksineen) ja erityisesti se, että kanoninen oikeus koskee lähinnä kirkon uskonnonharjoitusta. Yleisen työlainsäädännön ja ja mainittujen muiden yleisten säännösten sekä kanonisen oikeuden tai perinteen yhteensovittamisessa kirkon toiminnassa on osattava erottaa se, milloin siirrytään yleisen työlainsäädännön tai mainittujen muiden yleisten säännösten alueelle, joilloin työntekijöiden oikeudet määräytyvät tuosta lainsäädännöstä käsin. Tämä edellyttää sekä työnantajan edustajilta että

työntekijöiltä ymmärrystä siitä, että miten ehkä ongelmallisissa tilanteissa toimitaan. Ylipäätään yhteensovittaminen edellyttää tietoisuutta, viisautta ja ymmärrystä. Yleisen työolainsäädännön ja työelämässä sovellettavan muun yleisen lainsäädännön velvoittavuus kirkkoa ja seurakuntia työnantajina pappien ja diakonien työsuhteissa ei ole sinänsä vastoin kirkkolaistakin ilmenevää kanonista perinnettä tai perinteen henkeä ja arvoa, kun otetaan huomioon, että kanoninen oikeus sääntelee lähinnä uskonnonharjoitusta. Se on niin päin, että kanoninen perinne ei vapauta kirkkoa ja seurakuntia noudattamasta työoikeudellista sääntelyä tai rajoita kirkon ja seurakuntien papistolle kuuluvia työsopimuslain mukaisia oikeuksia. Kyse ei siten ole ristiriidasta ortodoksista kirkkoa koskevan erityisen sääntelyn ja yleisen työoikeudellisen sääntelyn ja muun sovellettavan yleisen sääntelyn välillä. Kanonisella oikeudella tai perinteellä ei voida perustella pätevästi mainittujen yleisten normistojen vastaisia menettelytapoja tai ratkaisuja.

Erityisesti on syytä korostaa, että kanoninen oikeus liittyy ortodoksisen kirkon hengelliseen elämään ja kirkon kanoninen perinne määrittää kirkon toiminnan ja elämän eri alueita, kuten esim. piispan tehtäviä ja kanonista asemaa. Kanoninen oikeus sääntelee kuitenkin lähinnä uskonnon harjoittamista. Kirkon lainsäädännössä on määritelty mm. työntekijöiden pätevyysvaatimukset ja valintamenettely. On korostettava, että pappien ja diakonien työsuhteen ehtoihin sovelletaan yleistä työolainsäädäntöä ja työelämää koskien tiettyä muutakin yleistä lainsäädäntöä soveltamisalansa mukaisesti. Kanonisen perinteen ja yleisen lainsäädännön velvoittavuuden keskinäisyyden ongelmakohdissa on kyettävä tekemään yhteensovittaminen, mikä yleisen työoikeuden kannalta vaatii siitä huolehtimista, että työntekijän suojeluperiaate otetaan vakavasti huomioon periaatteen vahvan oikeudellisen merkityksen vuoksi (tästä periaatteesta Matleena Engblom: Työsuhteen ehdot, 2013 s. 9).

3. Tietyistä kanoniseen valvontaan liittyvistä asioista

Piispoilla on ortodoksisen kirkon piirissä merkittävä asema piispojen, muiden pappien ja diakonien valintaprosessissa vakituisiin ja määräaikaisiin työsuhteisiin. Tähän asiantilaan vaikuttaa kanoninen perinne. Sinänsä valintapäätökset ja määräaikaisuuksista huolehtiminen sekä työsopimuksen käytännöllinen tekeminen on erotettava toisistaan. Tästä piispojen kanonisesta asemasta ei kuitenkaan voida tehdä yleisiä päätelmiä siitä, että kanoninen oikeus tai perinne tämän vuoksi syrjäyttäisi yleisen työoikeuden yleisesti työsopimussuhdetta määräävänä normistona. Ei ole myöskään mahdollista tulkita siten, että tämä piispojen asema yhdessä uskonnonvapauden sisältävän kirkon sisäisen autonomian kanssa vaikuttaisi yleisen työoikeuden määräävyyteen.

Piispoille on annettu kirkkolain 39.2 §:ssä toimivalta päättää kirkkojärjestyksessä säädetyistä seurakuntien papiston ja kanttoreiden työsuhteita koskevista asioista. Toisaalta piispa on hiippakuntansa esipaimen, joka johtaa hiippakuntaa kirkon perinteen ja ortodoksisen kirkon muiden sääntöjen sekä kirkkolain ja kirkkojärjestyksen mukaan. Hallituksen esityksessä on säännöksen yksityiskohtaisessa perustelussa lausuttu, että piispoille voitaisiin kirkkojärjestyksessä antaa päätösvalta myös määräytyistä papiston ja kanttoreiden työsuhteita koskevista asioista. Esityksen mukaan toimivalta voisi koskea esimerkiksi papiston ja kanttoreiden vuosilomien sekä perhe-, opinto- ja muiden vapaiden antamista sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia kirkkokunnassa valmisteilla olevassa uudessa palkkausjärjestelmässä (HE 59/2006 vp. s. 29). Piispan toimivalta päättää kirkkoherran palkan määräytymisperusteista on otettu huomioon myös muutettaessa kirkkolain 30 §:ää kirkollishallituksen kokoonpanosta tietyissä työmarkkina-asioissa (HE 98/2017 vp. s. 2). Kirkkojärjestyksen 63 §:n 3) kohdan mukaan piispa valvoo hiippakunnassaan, että papiston jäsenet ja kanttorit täyttävät ortodoksisesta kirkosta annetun 109 §:n mukaiset velvollisuutensa. Saman pykälän 5) kohdan mukaan piispan tehtävänä on hiippakunnassaan toimia kirkkoherrojen, pappien, diakonien ja kanttoreiden esimiehenä vuosilomiin ja työvapaisiin liittyvissä asioissa. Saman pykälän 6) kohdan

mukaan piispa toimii kirkkoherrojen esimiehenä palkkausjärjestelmään ja vapaa-aikaan liittyvissä asioissa sekä työterveyshuoltolain (1383/2001) tarkoittamaan terveystarkastukseen ohjaamisessa. Kirkkojärjestyksen 63 §:n 7) kohdan mukaan piispa huolehtii kirkkoherran, papin, diakonin ja kanttoreiden tehtävien väliaikaisesta hoitamisesta. Kirkkojärjestyksen sääntelyä voi pitää julkisoikeudelliselta kannalta normaalina toimivaltasääntelynä ottaen huomioon mm. perustuslain asettamat velvoitteet.

Kirkkolain 39 § erottaa piispan roolin esipaimenena ja esimiehenä. Tämä ilmenee myös kirkkojärjestyksen 63 §:stä, jossa piispan tehtävissä erotetaan kirkkolain 109 §:n valvontaan liittyvä tehtävä esimiehen tehtävästä. Voidaan ajatella, että papiston aseman kannalta kirkkolain 109 §:n mukaisten velvollisuuksien kohdalla kyse on säännöksen ensimmäisen lauseen osalta enemmän kanonisesta asiasta pappien osalta, vaikkakin heidänkin osaltaan voidaan joutua arvioimaan tilanteita työsopimuslain perustalta. Toisen lauseen kohdalla asia voi olla epäselvempi, papistonkin osalta työsopimuslain perustalta tapahtuva arviointi voi tulla kysymykseen. Kuitenkin kirkkolain 111 §:n valvontajärjestelmä (seuraamusjärjestelmä) on kanonisen oikeuden piiriin kuuluva ja täten uskonnon harjoittamiseen liittyvä. Kyse on siten piispan toimivaltaan sisältyvän pappien valvontavelvollisuuden kohdalla keskeisesti esipaimenen tehtävästä. Kirkkolakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 59/2006 vp. s. 54) on todettu, että papiston ja kanttorien tehtävistä säädettäisiin tarkemmin kirkkojärjestyksessä. Siinä on lausuttu, että lisäksi työsopimussuhteessa olevan työntekijän velvollisuuksista on yleisiä säännöksiä työsopimuslain 3 luvussa. Vielä on todettu, että 109 §:n mukaiset laiminlyönnit ja niiden seuraukset tulevat kanttoreiden osalta arvioitaviksi suoraan työsopimuslain perusteella. HE:n mukaan papiston osalta mahdollisissa laiminlyönneissä joudutaan arvioimaan myös edellytyksiä pappeuteen kanoniseen perinteeseen liittyvien määräysten pohjalta ja toimituskiellosta ja pappeuden menettämisestä säädettäisiin lain 111 §:ssä.

Johtopäätöksenä voi todeta, että pappien ja diakonien kohdalla kyse näyttää olevan sekä kanonisesta perinteestä että työsopimuslain pohjalta mahdollisesti arvioitavasta asiasta tai tilanteista. Mainittu piispan valvontavelvollisuuksien erottelu näyttää ilmenevän HE:stä selvästi. Näin ollen sekin on selvää, ettei kanoninen perinne vapauta yleisen työlainsäädännön noudattamisesta. Kanoniset seuraamukset ilmenevät kirkkolain 111 §:stä. Työsuhteen päättämiseen liittyvä säännöstö on työsopimuslaisia. Kirkkojärjestyksen 94.2 §:n mukaan seurakuntaneuvoston päätös papin, diakonin ja kanttorin työsuhteen päättämisestä edellyttää hiippakunnan piispan suostumusta. Tämä toimivalta ilmentää piispan kanonista asemaa. Säännös on kuitenkin työsopimuslain kannalta ajatellen kirkon sisäisestä sääntelystä.

Kirkkolain 111 §:ssä on säännökset pappien ja diakonien toimituskiellosta ja pappeuden menettämisestä. Tämä liittyy siihen, että pappi tai diakoni toimii vastoin kirkkolain 109 §:ssä säädettyjä velvollisuuksiaan. Toimituskiellossa toimivalta on kiellon pituudesta riippuen joko hiippakunnan piispalla tai piispainkokouksella. Pappeuden menettäminen kiinnittyy puolestaan siihen, että pappi tai diakoni osoittautuu kanonisesti sopimattomaksi pappeuteen. Tässä tapauksessa toimivalta on piispainkokouksella. Tässä sääntelyssä on kyse kanonisen oikeuden tai perinteen ilmentymästä. Toimivalta on tuon perinteen mukaisesti piispoilla.

Suomen ortodoksisen kirkon ja sen seurakuntien toimissa noudatettavat rekrytointiperiaatteet sisältävät myös osan 2. Ammatinharjoittamisen näkökulma. Siinä on käsitelty kirkkolain 109 ja 111 §:n soveltamista. Siinä on myös osa 3. Rikoksen vaikutus työsuhteeseen. Siinä on pohdittu mm. työsopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaisen tuotannollis-taloudellisilla perusteilla tehtävän lomauttamisen käyttömahdollisuutta ainakin tilanteissa, joissa toimituskielto joudutaan antamaan rikosepäilytapauksissa. Siellä on pohdittu myös sitä, minkälaisista rikoksista tuomittu ei voi tulla

valituksi papiksi. Kehitysmielessä olisi tarpeellista, että selvitetäisiin tarkemmin sitä, miten toimituskielto vaikuttaa papin ja diakonin työsuhteeseen seurakunnan kanssa. Riittävätkö olemassa olevan työoikeuden keinot vai pitäisikö lainsäädäntöä muuttaa ja pystytäänkö muuttaminen tekemään yksinomaan kirkkolakiin otettavilla säännöksillä, kun kyse on kuitenkin työoikeuden alaan kuuluvasta asiasta. Toinen asia on, voisiko asian hoitaa esim. työsopimukseen otettavilla sopimusehdoilla taikka pitäisikö ainakin taloudellisten etujen osalta sopia asiasta työehtosopimuksella. Tämän hetken epäselvä oikeudellinen tilanne ei ainakaan ole asianmukainen kenenkään kannalta.

Siirryttäessä ortodoksisessa kirkossa myös pappien ja diakonien osalta työsopimussuhteeseen luovuttiin ojennusmenettelystä. Kirkkolakiin ei sisälly säännöksiä piispuuden menettämisestä vaan tämä on jätetty tietoisesti kanonisten sääntöjen varaan (HE 59/2006 vp, s. 56). Kirkkolain 106 §:n mukaan piispainkokouksen ja piispan toimituskieltoa koskevasta hallintopäätöksestä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta tai valitusta. Hallituksen esityksessä valituskieltoja on tarkasteltu perustuslain 21.1 §:n kannalta (HE 59/2006 vp, s. 8, 51-53 ja 56 sekä 61). Kirkkolakia koskevan hallituksen esityksen kohdassa, jossa käsitellään lain suhdetta perustuslakiin (HE 59/2006 vp, s. 61-62) on todettu, että piispainkokouksen tehtävät liittyvät kirkon hengellisiin asioihin. Yleensä ne ovat esityksen mukaan asioita, jotka eivät koske kenenkään suoranaisia oikeuksia tai velvollisuuksia. Esityksessä on kuitenkin myös todettu, että piispainkokouksen tehtäviin kuuluu myös pappeuden menettämisestä ja palauttamisesta sekä yli kuudeksi kuukaudeksi toimituskieltoon määrääminen. Hallituksen esityksessä on yksiselitteisen selvästi lausuttu, että kyseessä on näissä tapauksissa ortodoksisen kirkon kanoneihin perustuva päätös, joka liittyy papistoon kohdistuvaan valvontaan. Sama koskee piispan päätöstä määrätä alle kuuden kuukauden pituinen toimituskielto. Muutoksenhakumahdollisuuden maalliseen tuomioistuimeen on esityksessä katsottu olevan näissä tilanteissa ristiriidassa ortodoksisen kirkon kanonien kanssa. On myös korostettu sitä, että nämä päätökset liittyvät vain papin kanoniseen asemaan ja mahdollisista työsuhteen päättämiseen liittyvistä seurauksista päätettäisiin erikseen ja tässä kohdin on viitattu myös työsopimuslain oikeussuojajärjestelmään. Näyttää siltä, että mainittujen toimivaltuuksien kuuluminen nimenomaan kanonisen oikeuden piiriin, on ollut keskeinen peruste sallia perustuslain kannalta muutoksenhaku kiello. Kanoninen oikeus näyttäytyy tässä mielessä kirkon sisäiseltä asialta oikeusjärjestyksen kokonaisuuden kannalta, mikä ei kuitenkaan tarkoita oikeudellisesti sitä, että ortodoksinen kirkkokunta voisi vapautua noudattamasta yleistä lainsäädäntöä esim. työoikeuden alalla. Eduskunnan perustuslakivaliokunta, jonka lausunnon hallituksen esityksestä hallintovaliokunta hankki, esitti ainoastaan 111 §:ään lisättäväksi kaksi uutta momenttia täsmentämään toimituskiellon ja pappeuden menettämisseuraamuksen lainsäädännöllisiä edellytyksiä (HaVM 20/2006 s. 4-5 ja PeVL 28/2006 vp.).

Kirkkolain 111 §:n mukaiset seuraamukset ovat siis osa ortodoksisen kirkon kanonista perinnettä. Tämäkin osoittaa kirkon rakenteessa ja toiminnassa sen hengellisen puolen eroavan osin julkishallinnolle tyypillisistä muodoista, kuten periaatteellisesta valitusoikeudesta asianosaisasioissa, ja tämä kanoninen perinne erottautuu myös yleisestä työoikeudesta. Tässäkään tapauksessa ei kuitenkaan siten, että yleinen työlainsäädäntö syrjäytyisi papin ja diakonin työsopimussuhteissa. Jos piispan papistoon kohdistaman kanonisen valvonnan johdosta jouduttaisiin työsuhteiden päättämiseen, työsopimuslaki on se, jonka säännökset tulevat sovellettavaksi. Tämä lähtökohta koskee ilman muuta myös sitä, että tästä kanonisen perinteen mukaisesta mekanismista ei löydy perustetta lähteä mistään muusta lähtökohdasta kuin siitä, että yleinen työlainsäädäntö sääntelee määräaikaisten työsuhteiden käyttöä. Papin ja diakonin toimituskieltoon asettaminen ja pappeuden menettämisen määrääminen eivät itsenäisinä toimenpiteinä näytä kirkkolain esitöiden mukaan muodostavan riittävää perustetta ymmärtää piispan kanoninen asema ortodoksisessa kirkossa siten, että siitä olisi pääteltävissä yleisen työlainsäädännön syrjäytyvän tai sen sääntelyvoiman vähenevän pappien ja diakonien työsuhteissa.

Hallituksen esityksessä (HE 59/2006 vp. s. 56) on selvästi todettu, että pappouden (kanonisen aseman) menettäminen ei automaattisesti merkitsisi työsopimussuhteen päättymistä, mutta käytännössä tällaisessa tilanteessa lienee pääsääntöisesti olemassa työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettu työsopimuksen irtisanomisperuste tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettu purkuperuste. On siis niin, että edelleen, riippumatta kirkkolain 111 §:n mukaisista kanonisista seuraamuksista, työsopimuslain säännökset sääntelevät palvelussuhteen päättymiseen liittyvät kysymykset. Näiden kanonisten seuraamusten perusteella papiston kohdalla saatetaan joutua arvioimaan erilaisten työsuhteeseen kohdistuvien ja liittyvien muiden toimenpiteiden käyttöä. Näiden kohdalla po. säännöksen esitöiden mukaisesti vaikuttaa olevan niin, että toimenpiteiden tai toimenpidemahdollisuuksien laillisuuden arviointi ei tapahdu kanonisen oikeuden mukaan vaan työoikeuden, ja tilanteesta riippuen myös tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain perustalta. Myös oikeusturva palvelussuhteen päättymistilanteissa määräytyy työsopimuslain ja mainittujen muiden yleisten säännösten mukaan. Ortodoksisen kirkon työehtosopimuksessa ei ole sovittu näistä asioista. Tässä ilmenee kanonisen perinteen erottaminen yleisestä työlainsäädännöstä. On kuitenkin nähtävissä, että jonkin verran tulkinnallisia ongelmia yhteensovittamisessa voi olla. Esim. epäselvää lienee, miten toimituskielto vaikuttaa papin tai diakonin ja seurakunnan väliseen työsuhteeseen. Piispojen valtuudet kirkkolain 111 §:ssä voivat osaltaan osoittaa piispojen kanonista asemaa, mutta tämäkään ei perustele sitä, että tällä asemalla voisi olla työoikeuden alueella erilaisten toimenpiteiden laillisuuden arvioinnissa merkitystä. Kirkon rekrytointiperiaatteissa on korostettu pappien kuuliaisuutta piispalle siten, että papin työssä on oltava jatkuvassa työyhteydessä piispaan. Tämä kanoninen perinne ilmenee kirkkolain 109 ja 111 §:n muodostamassa kokonaisuudessa. Silti, vaikka piispan kanoninen asema on näin merkittävä, ei siitä voida johtaa ajatusta, että kirkko ja seurakunta voisivat vapautua tämän vuoksi noudattamasta yleistä työoikeutta tai tasa-arvolakia taikka yhdenvertaisuuslakia. Näissä työelämää koskevissa säännöstoissa on työntekijöille, myös kirkon papeille ja diakoneille, taattu tietyt oikeudet, joiden perusteella työsuhteisiin ja työhönottoon liittyviä toimenpiteitä tulee tarkastella.

4. Työn johtamis- ja valvontajärjestelmästä

Työnjohto- ja valvontaoikeutta on tarkasteltava sekä työsopimuslain ja ortodoksisen kirkon työehtosopimuksen tarkoittamana työnantajan edustajan tehtävänä että piispan kanoniseen asemaan liittyvänä esipaimenen tehtävänä. Tarkasteltaessa kirkkolakia ja kirkkojärjestyksestä on havaittavissa että piispan näitä eri rooleja on suhteellisen vaikeata kokonaan pitää erillään. Piispojen kanoninen asema on kirkon uskonnonharjoittamisessa merkittävä. Tämä ilmenee myös kirkon piirissä lainsäädännössä määritellyissä johto- ja ohjaussuhteissa. Piispojen johto- ja valvontavaltuudet liittyvät kaikkein keskeisimmin itse uskonnonharjoittamiseen ja tämän vuoksi nimenomaan hengellisen työn tekijöiden johtamiseen ja valvontaan, kuten jo edellä on tullut selväksi. Tämä näkyy hiippakunnan aseman merkityksellisyydessä, piispan tehtävien yleisluontoisessa määrittelyssä kirkkolain 39 §:ssä, sanotun säännöksen valtuutuksen nojalla annetussa kirkkojärjestyksen 63 §:n toimivaltamäärittelyssä, piispan roolissa pappien ja diakonien vakituiseen tehtävään valinnassa, piispan roolissa pappien, diakonien kantoreiden tehtävän väliaikaisesta hoitamisesta huolehtimisesta ja piispan roolissa edellä mainittujen työntekijöiden työsuhteen päättämisessä. Osa kirkkolain 39 §:n ja kirkkojärjestyksen 63 §:n mukaisista tehtävistä liittyy työnantajan edustajana toimimiseen kuten kirkkojärjestyksen mainitun pykälän 5), 6) ja 7) kohdan valtuudet. Sinänsä nämä työnantajan edustajalle tyypilliset tehtävät ovat rajoitettuja, mutta kuitenkin luonteeltaan normaaleihin työsuhteissa noudatettaviin työnjohto- ja valvontatehtäviin rinnastettavat. Samaten piispoilla on työehtosopimuksen alalla ja tähän liittyen kirkkolain 30.2 §:stä (kirkkolaki 33.1 § 6) kohta) ilmenevällä tavalla asema, jossa piispan on ajateltu toimivan myös työnantajan edustajana. Kootusti voi siten sanoa, että piispoilla on merkittävän kanonisen aseman ohella jonkin verran selvästi normaaleita työnantajan edustajan tehtäviä, työjohtamis- ja valvontatehtäviä. Näitä ei ehkä kokonaan voi toisistaan tässä tapauksessa edes erottaa.

Piispojien kohdalla olisi joka tapauksessa syytä selvästi kirkkolaisissa säätää, mikä taho irtisanoo tai purkaa piispan työsuhteen ja muutenkin tekee päätökset työsuhteen erilaisista päättymisistä. Näiden työoikeudellisten kysymysten merkityksellisyyden vuoksi esim. kirkollishallituksen tehtävä, joka ilmenee kirkkolain 33.1 §:n 9) kohdasta tai 33.2 §:stä on sääntelytavaltaan ehkä liian yleisluontoinen tähän tarkoitukseen. Tällaisen sääntelyn esteenä ei voi olla kanoninen perinne ja piispan asema, koska kyse on niin keskeisestä työoikeudellisesta kysymyksestä.

Arkkipiispan asema on vielä monisyysempi kuin tavallisten hiippakuntien piispojien. Tämä ilmenee arkkipiispan tehtäviä koskevasta kirkkolain 29 §:stä. Tässä säännöksessä näytettäisiin määritellyn arkkipiispan tehtävä koko kirkon esipaimeneksi. Muutoin arkkipiispa on yhden hiippakunnan piispana kuten muutkin piispat. Hallituksen esityksestä (HE 59/2006 vp. s. 25) ilmenee se, että arkkipiispa on nimenomaan koko kirkon esipaimen. Esityksessä on nostettu esille arkkipiispan rooli kirkolliskokouksen ja piispainkokouksen puheenjohtajana. Kirkkojärjestyksen mukaan arkkipiispa toimii myös kirkollishallituksen puheenjohtajana (kirkkojärjestys 51 §). Muiden piispojien on todettu toimivan piispainkokouksessa kollegion jäsenenä. Esityksessä on mainittu, että arkkipiispa toimii yksittäisviranomaisena koko kirkkoa koskevissa asioissa. Tämä tarkoittanee sitä, että kirkkolain 29 §:n mukaan arkkipiispa johtaa arkkihiippakuntaa yhdessä kirkolliskokouksen, piispainkokouksen ja kirkollishallituksen kanssa. Tämä arkkipiispan asema on merkittävä kanonisen perinteen, hengellisen toiminnan alueella. Arkkipiispan tehtävämäärittelystä ei seuraa sinänsä, että arkkipiispalla olisi työsopimuslain tarkoittamia normaaleita työnjohto- ja valvontatehtäviä papistoon nähden. Arkkipiispalla ei siis näytä olevan normaaleita tavanomaisia työoikeudellisia työnjohto- ja valvontavaltuuksia hiippakuntien piispoihin nähden. Piispainkokouksen puheenjohtajuus ei tätä luo. Työehtosopimus ei koske piispaa eikä kirkkolain 30.2 §:ssä ole mainittu arkkipiispaa, on mainittu vain piispa. Arkkipiispa ei siten olisi arkkipiispana minkäänlainen työsopimuslain tai työehtosopimuksen tarkoittama työnantajan edustaja työsopimussuhteisten palvelussuhteissa. Hiippakuntansa piispana hänellä on samanlainen asema kuin muilla piispoilla hiippakunnassaan.

Kehitysehdotuksena olisi syytä miettiä sitä, että lainsäädännöllisesti annettaisiin arkkipiispalle työsopimuslain mukainen työnjohto- ja valvontatehtävä piispoihin päin. Tämä sopisi ainakin työoikeuden kannalta luontevasti ortodoksisen kirkon työnantajan edustaja-asetelmaan ja kirkon piirissä muutoin laista ilmenevään työnantajan edustajaverkostoon. Tässä yhteydessä olisi tietysti pohdittava, miten tällainen valtuus soveltuisi kanoniseen perinteeseen.

Näyttäisi siltä, että arkkipiispan tehtävä sinänsä olisi työoikeudelliselta asemaltaan kirkkokunnassa sellainen, ettei arkkipiispa olisi edes työsuhteessa kirkkokuntaan. Millään taholla kirkkokunnan piirissä ei näyttäisi olevan normaalia työsopimuslain 1 §:ssä tarkoitettua työnjohto- ja valvontaoikeutta arkkipiispaan (Harri Hietala – Mikko Hurmalainen – Keijo Kaivanto: Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa, 2017 s. 20-22). Työoikeudellisessa mielessä arkkipiispa olisi toimitusjohtaa vastaavassa lakisäteisessä instituution asemassa olevana (yksittäisviranomaisena). Arkkipiispan asema hiippakuntansa piispana kuitenkin tuo tähän näkökulmaan ongelmallisuutta. Jos korostetaan arkkipiispana toimimista, arkkipiispan oma asema saattaisi puolustaa tätä työoikeudellista kantaa. Tämä kysymys ehkä olisi syytä kirkon piirissä selkeyttää. Vaikka katsottaisiin, ettei arkkipiispa ole työsopimussuhteessa, olisi hänen kanssaan tarpeen tehdä johtajasopimuksen tyyppinen sopimus.

Kirkollishallituksella on kirkkolain 33.1 §:n 6) ja kirkkolain 114 §:stä kohdasta selviävä asema kirkon ja seurakuntien työmarkkina-asioissa, neuvotteluissa ja sopimisessa, joten kirkollishallituksella on näihin tahoihin nähden ja niiden työntekijöihin nähden työoikeudellista työnjohto- ja valvontavaltaa työnantajan edustajana.

Seurakunnissa kirkkoherra on työsuhteissa työnantajan, seurakunnan erdustaja, joten hänellä on seurakunnan työntekijöihin direktio-oikeus (kirkkolaki 61.1 §). Myös seurakuntaneuvostolla on ainakin merkittävässä asioissa oikeus käyttää seurakunnan työnantajapuhevaltaa kirkkolain 59 §:n ja kirkkojärjestyksen 94.1 §:n 5) kohdan mukaan. Seurakuntaneuvosto myös tekee työntekijöiden työ sopimukset ja päättää työsuhteet (kirkkojärjestys 94.1 § 6) ja 7) kohdat).

Kirkkokunnan ohjaus- ja valvontajärjestelmä on kaksijakoinen (kanoninen/työoikeudellinen) ja sangen hajanainen. Kehittämisajatuksena voisi esittää, että kirkkokunnan työsuhteiden käsittelyä ja työnantajan edustamista työsuhteissa keskitetään ja selkeytetään.

5. Joitakin kaiken edellisen esiin nostamia kehittämisajatuksia

Kirkon harkintavalta papiston työhön otossa on laaja. Harkintavallan on vain pysyttävä mainittujen yleisten säädösten asettamissa rajoissa. Jotta kanonisen perinteen ja yleisten lakien sisältämien harkintaperusteiden välinen suhde asettuisi ortodoksisessa kirkossa kokonaisuudessaan asianmukaisesti, olisi tähdellistä kehittää menettelyä siten, että nimitysharkinta tehtäisiin avoimella vertailuilla näkyväksi. Työsopimusten tekemistä edeltävät hallintopäätökset tulisi myös asianmukaisesti perustella. Niissä tapauksissa, joissa on käytössä ehdollepano, olisi lain edellyttämät ansioiden ja tehtävään sopivuuden arviointi ja vertailu tehtävä avoimesti ja näkyvästi. Varsinkin kirkolliskokouksen tekemässä vaalissa ja vaalissa, jossa käytetään salaista äänestystä perusteluvaatimuksen toteuttaminen on vaikeasti vietävissä läpi. Esim. tasa-arvolaki ei kuitenkaan näytä antavan merkitystä työhönottamisen tai vaalin muodolle. Kaikista näistä syistä olisi tärkeää, että valintojen valmistelumenettelyä kehitetään siten, että ansioita koskevat vertailut tehdään perinpohjin ja avoimesti. Määräaikaista työsuhteita koskevissa työ sopimuksissa olisi ehdottomasti kirjattava työ sopimuslain soveltamisen kannalta välttämättömät, määräaikaaisuuden käyttämisen edellytyksiä koskevat perusteet ja se onko määräaikainen työ sopimus tehty työntekijän pyynnöstä.

Kehittämisasiana voisi nostaa esiin senkin, että kaikissa kirkon työsuhteissa olisi tehtävä kirjallinen työ sopimus. Tämä koskee myös piispojien työ sopimuksia. Työsopimuslain ja työehtosopimukseen liittyvän työnjohto-oikeuden kannalta olisi tähdellistä, että mietitään tarkoin, miten erilaisissa tehtävissä työ sopimuksessa kirjataan se, mitä työtä työntekijä on velvollinen tekemään. Nämä kirjaukset ovat merkittäviä vedettäessä työoikeudellisen työnjohto-oikeuden rajoja. Mitä avoimempi on työnkuva, sen laajempi on työnjohto-oikeus. Ortodoksiassa kirkossa ei kuitenkaan ole aina yksikertaista erottaa työoikeudellista työnjohtoa kanonisesta esipaimenen johto-oikeudesta. Piispat ovat viimeksi mainitulla alueella kanonisen perinteen mukaan keskeiset toimijat. Kyseessä on papiston kanoninen suhde piispaan ja piispainkokoukseen. Voisi olla mielekäästä pyrkiä tarkemmin tutkimaan, mitä papiston toiminnan osa-alueita tämä suhde koskee ja mikä jää yleisen lainsäädännön varaan, lähinnä työoikeuden varaan. Tällainen selvitys ei ole varmaankaan helposti tehtävissä ja päällekkäistäkin aluetta lienee. Selvitys voisi kuitenkin palvella esim. tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain uskonnonharjoittamisen käsitteen selkeyttämisessä nimenomaan nykyajan näkökulmasta.

Yhtenä kehittämisajatuksena voisi olla harkita kirkon sisään jonkinlaista informaalista sovittelujärjestelmää ainakin ongelmallisia rajanvetotilanteita varten. Sinänsä esim. työehtosopimus sisältää oman neuvottelumenettelynsä. Tuollainen sovittelujärjestelmä voisi olla osa jonkin jo kirkon piirissä olevan mekanismin toimintaa. Yleensä selvittely ja neuvottelu on parempi kuin joutuminen

turvautumaan tuomioistuimiin. Sehän on nyt niin, että työsopimuskiistoissa, jotka menevät yleisiin oikeuksiin, nämä maalliset tuomioistuimet vetävän käytännössä rajaa siihen, mikä on uskonnonharjoittamista. Yleensäkin etukäteinen suunnitelmallinen työskentely on työsuhteiden piirissä aina paras vaihtoehto. Kiistoja ehkä ei niin syntyisi.

Ehkä voisi olla paikallaan myös selvittää luostareiden johtajan asemaa (kirkkolaki 69 §). Nyt hän on luottamusasemassa, ei työsopimussuhteessa. Jäsenet valitsevat johtajan vaalilla, jonka hiippakunnan piispa vahvistaa. Tehtävä on elinikäinen. Voisi miettiä yhteiskunnan kehityksen ja nykyajan kannalta sallisiko ortodoksisen kirkon perinne sen, että johtaja olisi määräaikainen. Tässä yhteydessä pitäisi miettiä olisiko määräaikaisuuden perustana parempi työsuhde vai luottamuusase.

6. Määräaikaisesta työsopimuksesta

Työsopimuslaissa on säädetty mahdollisuudesta käyttää määräaikaista työsopimusta. Sääntely on pakottavaa työntekijän suojaksi säädettyä oikeutta. Työnantajalla on näyttötaakka määräaikaisen työsopimuksen ja ketjutettujen sopimusten laillisuudesta, joka arvioidaan työsopimuslain perustalta. Työsopimuslaki rajoittaa määräaikaisten työsopimusten tekemistä. Työnantajan aloitteesta ei saa tehdä määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä. Työntekijän aloitteesta voidaan aina tehdä määräaikainen työsopimus. Samoin molempien työsopimussuhteen osapuolten aloitteesta, kun työntekijä on saavuttanut työsopimuslain mukaisen eroamisiän ja työsuhdetta halutaan jatkaa. Työsopimuslaki kieltää tekemästä ilman perusteltua syytä määräaikaista työsopimuksia peräkkäin. Jos peruste on olemassa, määräaikaista työsopimuksia voidaan tehdä toistuvasti. Kuitenkaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten tekeminen ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin tämän kaltaisissa tapauksissa, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana sopimuksena. Määräaikaisen työsopimuksen tekemisellä ei saa kiertää irtisanomissuojaa. Jos työsuhde on käytännössä jatkuva eli työvoiman tarve katsotaan pysyväksi, on pääsääntö se, ettei määräaikaista työsopimusta saa tehdä ollenkaan tai ei ainakaan toistuvasti. Kun työsopimus katsotaan pysyväksi, tulevat sovellettaviksi mm. irtisanomissuojasäännökset. Määräaikaista työntekijää valittaessa tai määräaikaista työsuhdetta jatkettaessa ei työntekijää saa syrjiä raskauden perusteella. Silloin kun määräaikainen työsopimus tehdään työntekijän aloitteesta, määräaikaisen työsopimuksen rajoitukset eivät ole voimassa. Tällöin työsopimukseen on kirjattava, että määräaikainen työsopimus on tehty työntekijän aloitteesta. (määräaikaisista työsopimuksista esim. Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Mika Valkonen: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot, 2008 s. 320-348 ja Harri Hietala – Mikko Hurmalainen – Keijo Kaivanto: Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa, 2017 s. 144-156). Kirkkolain sääntely piispan toimivallasta määräaikaisten työsopimusten kohdalla tai ylipäätään piispan kanoninen asema ei vapauta kirkkoa ja seurakuntia noudattamasta työsopimuslakia. Työhönoton laillisuuden arvioimisessa kanonisella oikeudella ei ole merkitystä (Helsingin hovioikeus 20.12.2019 Nro 1586 s. 5 ja 18). Tämä koskee niin pysyviä työsuhteita kuin määräaikaista työsuhteita.

7. Sovelletaanko työhönnotossa ja kirkon työsuhteissa muutoin tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia?

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta. Säännöksen mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Yhdenvertaisen kohtelun ja syrjinnän kiellon kohdalta säännöksessä on viittaus yhtenvertaisuuslakiin (1325/2014) ja tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin

(609/1986). Työntekijälle kuuluvia näitä oikeuksia ei voida sopimuksella vähentää (Harri Hietala – Mikko Hurmalainen – Keijo Kaivanto: Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa, 2017 s. 57-70).

Tasa-arvolain 2.1 §:n 1 kohdan mukaan lakia ei sovelleta ortodoksisen kirkkokunnan uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan (tasa-arvolain HE 57/1985 s. 9 ja 12). Tällä rajauksella on päästy siihen, ettei puututa uskonnonvapautteen. Yhdenvertaisuuslain 2.1 §:n mukaan lakia ei sovelleta uskonnonharjoitukseen. Ei siis myöskään ortodoksisen kirkkokunnan uskonnonharjoitukseen. Yhdenvertaisuuslakia koskevien lainvalmisteluasiakirjojen mukaan uskonnonharjoitus viittaa uskonnonvapauden ydinalueeseen liittyvään toimintaan perustuslain 11 §:n ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 §:ien tulkintakäytännön mukaisesti (HE 19/2014 s. 56).

Uskonnonharjoittamiseen kuuluisivat esim. jumalanpalvelus ja muut uskonnolliset toimitukset ortodoksisessakin kirkkokunnassa. Uskonnonharjoituksen käsitettä ei ole laeissa tarkemmin määritelty. Korkein oikeus on eräässä ratkaisussaan (KKO 2001:9) katsonut, että tasa-arvolain mainittua soveltamisalan rajoitusta, ”uskonnon harjoittamiseen liittyvää toimintaa” on tulkittava ahtaasti. Lähtökohtana on tulkinta, joka parhaiten edistää sukupuolten tasa-arvoa erityisesti työelämässä. Koskein oikeus on tulkinnut, että työhönotto ei ole uskonnon harjoittamista (Pekka Leino: Kirkko ja perusoikeudet 2003 s. 243-250), Vaikka ratkaisu on koskenut evankelis-luterilaisen kirkon tehtävää, ratkaisun linjaus sopii ortodoksisen kirkkokuntaankin huolimatta esim. työsuhteiden käytöstä papiston kohdalla, erilaisista nimittämismenettelyistä, piispan asemasta ja uskonnon sisällön eroista.

Vaikka uskonnoharjoittamisen tarkkaa sisältöä ei ole mainituissa laeissa täsmennetty, tällä käsitteellä on kuitenkin riittävän tarkka sisältö ortodoksisen kirkon työelämän kysymysten kannalta. Kirkon usko ja opetus ovat kirkon sisäisiä asioita (HE 59/2006 vp. s. 16). Kirkkolain 1 §:ssä on kuitenkin myös säännös, jolla ilmaistaan kirkon olemuksen määrittämiseksi, mihin kirkko on sitoutunut.

Kirkkojärjestyksen 1 §:n mukaan kirkon pyhiä toimituksia ovat jumalanpalvelukset sekä sakramentit ja muut toimitukset. Pyhiä toimituksia toimitetaan Raamatun, ortodoksisen kirkon perinteen, kanonien ja muiden kirkollisten sääntöjen mukaan. Pappuus perustuu kirkkojärjestyksen 2 §:n mukaan kanoneissa määrättyihin edellytyksiin ja sakramentaaliseen vihkimykseen. Papillisia toimituksia ovat kirkkojärjestyksen 3 §:n mukaan sakramentit sekä muut toimitukset ja jumalanpalvelukset, jotka kirkon perinteen mukaan vain ortodoksisen kirkon pappi voi toimittaa. Uskonnon harjoittamisen piiriin kuuluvat ortodoksisessa kirkossa kirkkojärjestyksessä määritellyt toimitukset (jumalanpalvelus, ehtoollinen, kaste ja mirhamilla voitelu, avioliittoon vihkiminen ja hautaan siunaaminen, kristillinen kasvatusta, opetus ja sielunhoito sekä diakonia). Edellä on käsitelty kirkkolain 109 ja 111 §: mukaista järjestelmää. Lain 111 §:n mukainen seuraamusjärjestelmä on lain esitöiden mukaan sisällöltään kanoninen. Uskonnonharjoittamisen ydinsisältöön kuuluvat usko, opetus ja mainitut kirkkojärjestyksessä luetellut papilliset toimitukset ja sakramentit. Nämä eivät kuulu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan. Pappuuteen vihkiminen on sakramentaalinen ja se kuuluu uskonnonharjoitukseen, mutta työsuhteeseen ottaminen ei sisälly uskonnonharjoittamiseen. Nämä asiat on pidettävä oikeudellisesti erossa.

Ortodoksisessa kirkossa pappuuteen vihitään vain sukupuoleltaan miehiä. Tämä kysymys sakramenttina jää mainittujen tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle. Näin ollen käytännön työelämässä ortodoksisessa kirkkokunnassa papin vakituiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen ottamisen yhteydessä tasa-arvolaki ei ehkä usein nouse esille. Silti on huomattava, että vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuus sisältyvät tasa-arvolain 8.1 §:n 2 kohdan ilmaisuun ”muu sukupuoleen liittyvä syy”. Vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden itsenäinen asema syrjintäperusteena tarkoittaa, että syrjivänä pidetään myös sellaista työnantajan menettelyä, jossa samaa sukupuolta olevat asetetaan näiden syiden johdosta eri asemaan (KKO 2017:25 kohdat 20-21). Yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet ovat laajat (tästä emt. s. 59-66). Myöskin molemmissa laeissa

olevat vastatoimen kiellot saattavat tulla sovellettaviksi työhönottotilanteiden laillisuuden arvioinnissa myöskin tilanteissa.

Yhteenvedonomaaisesti, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain suhde kirkkolakiin määräytyy samantapaisesti kuin yleisen työoikeudenkin kohdalla. Tällöin lähtökohta on, että yleisiä lakeja sovelletaan kirkon työsuhteissa (Pekka Leino, 2003 s. 311). Jos yleisessä laissa ei ole poikkeussäännöksiä, niitä sovelletaan soveltamisalallaan ortodoksisen kirkon pappien ja diakonien työsuhteisiin. Molemmissa syrjintää estämään tarkoitetuissa laeissa on käytetty samantapaisesti soveltamisrajoituksena käsitettä ”uskonnonharjoitus”. Käsitteen sisältö on haettava puolestaan ortodoksisessa kirkkokunnassa kirkkolain ja mainittujen yleisten lakien yhteiseltä perustalta. Tulkinta on tehtävä supistavasti. Näiden yhdenvertaisuuteen ja syrjinnän estämiseen pyrkivien lakien täytäntöönpanon kirkossakin tulee olla suunnitelmallista ja suunnitelmat on pidettävä ajan tasalla. Suunnittelun avulla voidaan havaita ongelmakohtia, jotka kyetään korjaamaan. Lakeja siis sovelletaan kirkon toiminnassa laajasti sen mukaan kuin sanotuissa laeissa on säädetty lukuunottamatta suppeasti tulkittavaa uskonnonharjoituksen aluetta. Laeissa on säädetty, mihin työelämän alueisiin lait ulottuvat. Toimenpiteiden laittomuus arvioidaan tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain perustalta ja näyttää siltä, ettei kanoniseen oikeuteen vetoamalla voida perustella lainvastaisia toimenpiteitä (Helsingin hovioikeus 20.12.2019 Nro 1586 s.15 ja 18). Lait siis tulevat sovellettaviksi myös työhönnotossa ja työsuhteen päättämistilanteissa. Lienee niin, että ainakaan kovin menestyksellisesti ei voida vedota uskonnonharjoittamiseen liittyviin syihin lakien tarkoittamina oikeuttamisperusteina. Voisi jopa sanoa, että ei ole enää perusteita koettaa esittää tulkintoja, joiden mukaan kanoninen perinne sinänsä rajoittaisi mainittujen yleisten lakien soveltamista muuten kuin noissa laeissa tehtyjen rajausten mukaisesti. Ortodoksisen kirkon ja seurakuntien menettelyitä arvioidaan näidenkin säännöstöjen alueella työsuhteissa työnantajan menettelyinä. Lisäksi kirkko on julkisoikeudellinen yhteisö, joten siltä on edellytettävä esimerkillistä toimintaa näiden perusoikeuksia ja ihmisoikeuksia toteuttavien lakien noudattamisessa. Uskonnonvapaus on otettu huomioon lakeja säädettäessä.

22.5.2020

Jyväskylässä Veijo Tarukannel, määrätty asiantuntija, dosentti, ylituomari (emerita)

Ohjausryhmä: Matti Tolvanen ja Heikki Piironen