

# Kanonisia havaintoja Suomen ortodoksisen kirkkohallituksen 19.2.2020 tekemän päätöksen edellyttämää asiantuntijaselvitykseen

## Toimeksianto

Suomen ortodoksinen kirkollishallitus on 19.2.2020 tekemällään päätöksellä edellyttänyt asiantuntijaselvitystä kaikkien kanonisen oikeuden piirissä työskentelevien toimihenkilöiden työoikeudellisesta asemasta Suomessa voimassa olevaan työoikeudelliseen säädöspohjaan. Selvitys tulee luovuttaa kirkollishallitukselle 30.6.2020 mennessä.

Tässä toimeksiannossa en puutu työlain juridiikkaan ja sen teknisiin tulkintoihin liittyen esimerkiksi papin tehtävien määräaikaistuuksien perusteista ja mitä työsopimukset pitävät itsessään sisällään. Työlakia on kirkonkin Suomessa noudatettava, tämä on selvyys.

Seuraavassa on esitetty huomiota, jotka nousevat Kirkollishallituksen määräämän asiantuntijan, dosentti Veijo Tarukanteleen laatiman selvityksen eräistä alla lainatuista näkökohdista, joita puolestaan käsitellään kanonisen oikeuden näkökulmasta.

## Selvityksen kanoniset lähtökohdat

Ortodoksisen kirkon kanonien ja muiden hengellisten sääntöjen asema on vahvistettu ortodoksisesta kirkosta annetun lain 1 §:n 1 momentissa, jossa todetaan, että *Suomen ortodoksinen kirkko perustuu Raamatun, perimätiedon, ortodoksisen kirkon dogmien, kanonien ja muiden kirkollisten sääntöjen varaan*. Kanoneilla tarkoitetaan kirkollista sääntöä tai lakia, joka on asianmukaisesti hyväksytty ja sen jälkeen saatettu voimaan kirkon elämässä sen kaikkia jäseniä sitovaksi. Kanonien velvoittavaa luonnetta käsitellään useissa ekumeenisten synodien teksteissä. Niistä muun muassa ilmenee, että synodit eivät jaottele kanoneja arvovaltaltaan erilaisiin ryhmiin, vaan näkevät kaikki päätöksensä ja säädöksensä kristilliseen uskoon liittyvinä uskonasioina.<sup>1</sup> Ekumeenisten kirkolliskokousten kanonit nähdään tuloksena siitä, että kirkon oppia on sovellettu sen jäsenten ajankohtaisiin ja konkreettisiin, usein käytännöllisiin ongelmiin. Kirkolliskokoukset eivät vain korosta kanonien ensisijaista tärkeyttä, vaan tekevät myös selväksi, että kanonien arvo on pysyvä ja ettei niiden pätemiseen liity ajallisia rajoituksia.<sup>2</sup>

Kirkon oikeuden perusta on kirkon teologiassa. Kun ortodoksiselle paikalliskirkolle on kussakin maassa asetettu oikeudelliset vaatimukset toimintansa järjestämiselle, on selvää, että ollakseen kirkko, se ei voi luopua teologiastaan juridisten vaatimusten edessä, vaan keskinäissuhteen ongelmakohdat on sovittava yhteen kirkkoa

<sup>1</sup> Nikean ensimmäisen ekumeenisen kirkolliskokouksen synodaalikirje v. 325.

<sup>2</sup> Neljännen ekumeenisen kirkolliskokouksen 1. kanoni.

parhaiten palvelevalla tavalla niin, ettei laaditut säädökset ole vastakkaisia kirkon opille ja sen kanoneille.

Ortodoksisella kirkolla on Suomessa lakiin perustuva autonominen asema, joka perustuu vuoden 1923 perusasiakirjaan, eli lain 1 §:n 3 momentissa mainittuun Tomokseen. Tomos puolestaan antaa kirkollemme oikeuden järjestää sen olot vapaasti ja maan lakien vaatimusten mukaan. Mainittu vapaa järjestämisoikeus kuitenkin edellyttää sitä nimenomaista ehtoa, *ettei mikään mainitun järjestön säännös osoittaudu Pyhän Ortodoksisen Kirkon opin ja Kanonien vastaiseksi, niinkuin nämä ovat selitetyt Ekumenisen Patriarkkaatun noudatetussa tavassa.*

## Lainopillisessa asiantuntijaselvityksessä esitetyt havainnot

Lainopillisessa asiantuntijaselvityksessä esitetään alla olevat havainnot, joita pyrin tarkastelemaan kanonisesta perinteestä ja sen teologiasta käsin.

1. 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.

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 oikeussuhdetta sääntelee yleinen työoikeus, jota tulee noudattaa eikä kanoninen oikeus tai perinne vapauta tästä noudattamisvelvollisuudesta kirkkoa ja seurakuntia.

Pappeuteen vihkiminen on sakramentaalinen ja se kuuluu uskonnonharjoitukseen, mutta työsuhteeseen ottaminen ei sisälly uskonnonharjoittamiseen. Nämä asiat on pidettävä oikeudellisesti erossa.

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 uskonnonvapauteen. 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).

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 tehdä yksinomaan kirkkolakiin otettavilla säännöksillä, kun kyse on kuitenkin työoikeuden alaan kuuluvasta asiasta.

Piispoilla on ortodoksisen kirkon piirissä merkittävä asema piispojien, 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 piispojien 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 piispojien asema yhdessä uskonnonvapauden sisältävän kirkon sisäisen autonomian kanssa vaikuttaisi yleisen työoikeuden määräävyyteen.

Työsuhteen päättämiseen liittyvä säännöstö on työsopimuslaissa. Kirkkojärjestyksen 94.2 §:n mukaan seurakuntaneuvoston päätös papin, diakonin ja kanttorin työsuhteen päättämisestä edellyttää hiippakunnan piispan suostumusta.

Kanoneissa ei suoraan puhuta seurakunnista eikä niiden suhteesta piispaan eikä kovin paljon päinvastoinakaan. Tässä mielessä suoria viittauksia on vähän. Kanoneissa kuitenkin korostetaan piispan velvollisuutta huolehtia istuimelleen kuuluvista paikoista eli kirkoista (lue seurakunnista).<sup>3</sup> Kun on kyse piispan oikeudenkäytöstä ja hallintoratkaisuista papistoon kuuluvien suhteen, on kaiken myöhemmän ja yksityiskohtaisemman kanonisen lainsäädännön taustalla seuraava Apostolien 39. kanonin kohta: *Presbyterit ja diakonit älköön tehkö mitään piispan tietämättä* (lue hyväksyntää) *sillä hänelle on uskottu Herran kansa*. Traditiossa on sekä suppeampia että laveampia tulkintoja tästä kanonista, mutta perusidea on selvästi se, ettei papiston tule toimia ilman piispan hyväksyntää.

Ortodoksisessa kirkossa papiston valintaprosessi on erilainen kuin evankelis-luterilaisessa kirkossa, mikä johtuu näiden kirkkojen erilaisesta opista ja piispan erilaisesta asemasta. Evankelis-luterilaisessa kirkossa papin työhönotto on hallinnollinen prosessi, kun taas ortodoksisessa kirkossa papin valinta ja papputeen vihkiminen on perinteisesti yksin hiippakunnan piispan harkintaan perustuva toimenpide. Näin siksi, koska piispan rooli on ortodoksisessa kirkossa korostuneempi kuin evankelis-luterilaisessa kirkossa. Pappuus sakramenttina kytkeytyy lisäksi olennaisella tavalla osaksi ortodoksisen kirkon oppia ja uskoa. Papin kirkolliseen työhön otto on aina yhteydessä papputeen itseensä ja näin ollen asian tarkastelu liittyy keskeisesti myös pappisvihkimyksen kanonisten esteiden tutkintaan.

Papiksi vihkimisen voivat estää tietyt kyvyttömyydet (synnynnäiset tai tapaturmaisesti aiheutuneet), jotka estävät papillisten toimitusten hoitoa.<sup>4</sup> Vihkimyksen jälkeen papin omasta tahdosta aiheutetut vakavat fyysiset vammat nähdään kanonisena esteenä papillisen toimen hoidossa.<sup>5</sup> Kyvyttömyys papputeen on sidoksissa kykyyn hoitaa papille uskottua tehtävää. Vihkimyksiä koskevat ratkaisut ja toimenpiteet ovat kanonisesti asianomaisten piispojien ratkaisun ja vastuun varassa, kuten mm. 10.1.2000 piispainkokous on 3 § säätänyt. Ennen kaikkea pappuus vaatii hengellistä

---

<sup>3</sup> 121. ja 123. Karthagon kanonit

<sup>4</sup> Ks. esim. Apostolien 78. kanoni; Ensimmäisen kirkolliskokouksen 1. kanoni.

<sup>5</sup> 23. Apostolien kanoni.

valmiutta ja kypsyyttä. Tämä puute nähdään kanoneissa merkittävänä esteenä papipivihkimykselle ja sitä kautta nähdäkseen vaikuttaa oleellisella tavalla myös papin työhön ottoon, vaikka pappi täyttäisikin ”muodolliset” vaatimukset.<sup>6</sup>

Kun Suomen ortodoksinen kirkko siirtyi vuoden 1923 autonomian jälkeen ja kirkollisen elämän järjestelyissään (luterilaisen esikuvan mukaan) seurakunnallisen vaalikäytännön linjalle liittyen papiston työhön ottoon, piispalle on kanonisesti tärkeänä asiana jätetty selvä vaikutusmahdollisuus ehdokasasettelun yhteydessä. Papin toimen ehdollepanossa on asianomaisella hiippakunnan piispalla erityinen harkintaoikeus, jota ei pidä sivuuttaa ja jota pitäisi kenties vielä nykyistä selvemmin alleviivata. Kanonisen perinteen ja nykyisinkin ortodoksisten paikalliskirkkojen perinteinen tapa hoitaa papin viran määräykset tapahtuvat yksinomaan hiippakunnan piispan hallintoratkaisuna. Esimerkiksi Kreikan ortodoksisen kirkon hiippakunnassa avoimena oleva papin paikka tulee julkiseen hakuun. Jokainen pappi, joka täyttää Kreikan kirkon kirkkolain 305/2018 4–7 § mukaiset ehdot voi ko. paikkaa hakea. Papin työhön otton päätöksen ja valinnan tekee hiippakunnan piispa. Tätä käytäntöä noudatetaan ainakin Kyproksen ortodoksisessa kirkossa, sekä Ekumeenisen patriarkaatin eri hiippakunnissa.

Suomen ortodoksisessa kirkossa hiippakunnan piispan tekemä ehdokasasettelu ja siihen liittyvä henkilöarvio on sidoksissa myös vaitiolovelvollisuuden piiriin: piispa ei voi paljastaa esim. luottamuksellisessa hengellisessä keskustelussa välitettyä tietoa hakijakandidaatista julkista arviointia laadittaessa missään olosuhteissa. On selvää, että ns. hiljaisella tiedolla voi olla ensiarvoinen merkitys ehdokasasettelussa. Se, kuinka tämä vaikuttaa lain edellyttämän avoimen ja näkyvän ansioiden ja tehtävään sopivuuden arviointiin, en osaa ottaa kantaa.

Kirkon kanoninen perinne sääntelee sitä, millaiset edellytykset henkilön on täytettävä, jotta hänet voidaan valita papiksi ja jotta hän voi toimia pappina. Nämä edellytykset liittyvät henkilöön itseensä, hänen sukupuoleensa ja aviolliseen asemaan. Papiston jäseneltä odotetaan asemansa mukaista käytöstä sekä työtehtäviä hoitaessaan että niiden ulkopuolella. Pappi ei voi irrottautua uskonnonharjoittamisesta vaan se on koko ajan osa häntä. Tämä on tunnustettu myös lain tasolla, jossa todetaan muun muassa, ettei pappi saa levittää mielipiteitä, jotka ovat vastoin kirkon tunnustusta tai kanonista rakennetta.<sup>7</sup>

Pappeuden vapaaehtoinen vastaanottaminen merkitsee paljon muun ohella myös tiettyyn perinteeseen mukautumista ja tiettyjen kirkollisten säännösten kunnioittamista, vaikka näin luovuttaisiinkin jostakin ns. yleisistä lakiin perustuvista kansalaisoikeuksista. Laki ortodoksisesta kirkosta 109 §:n mukaan papistolta edellytetään pappistehtävässään kirkon tunnustukseen ja kanoniseen perinteeseen sitoutumista.

---

<sup>6</sup> Ensimmäisen ekumeenisen kirkolliskokouksen 9. kanoni, Basileios Suuren 89. kanoni, Kyrilos Aleksandrialaisen 4. kanoni.

<sup>7</sup> Laki ortodoksisesta kirkosta 109 §: ”Pappi, diakoni ja kanttori eivät saa opettaa, liittää saarnaansa tai levittää mielipiteitä, jotka ovat vastoin kirkon tunnustusta tai kanonista rakennetta. Heidän on käytädyttävä työtehtävissään ja niiden ulkopuolella asemansa edellyttämällä tavalla.”

Sitoutumisperiaate pohjautuu sitoutumiseen, joka on mainittu lain kanonisuuspykälässä (1 § 1 momentti) ja se vaikuttaa papin toimintaan kokonaisvaltaisesti. Erityisen selvästi tämä näkyy esim. papiston avio-oikeudessa. Papiston avio-asiat tulevat kirkossa aina piispainkokouksen kurinpidolliseen käsittelyyn ja piispainkokouksen kurinpidollisella päätöksellä on puolestaan suora vaikutus papin työskentelymahdollisuuteen kirkossa, joka todetaan selvästi myös kirkon 2019 valmistuneessa rekrytointihjeistuksessa. Kaiken kaikkeaan kirkko on veloitettu noudattamaan sitä Sardikan synodin 13. kanonissa säätämää normia em. tapauksissa, ettei toimituskieltoon taikka toimituksesta pidättäytymiseen määrätty pappi voi siirtyä toiseen hiippakuntaan papin toimeen.

Lähtökohtana Euroopan neuvostossa on valtion ja kirkon pitäminen erillään. Kansallisia eroja demokraattisissa valtioissa toki esiintyy, mutta edellä sanottu on yleisesti hyväksytty lähtökohta. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artikla antaisiin ymmärtää, että uskonnonvapaus koskisi myös työhönottoa, ainakin niissä muutamissa tapauksissa, joita on käsitelty Euroopan ihmisoikeustuomioistuimissa. Niissä uskonnonvapaus on tulkittu oikeudeksi rajoittaa uskonnollisten yhdyskuntien työntekijöiden muita ihmisoikeuksia. Kirkon autonomian ulottuvuutta on pohdittu esimerkiksi tapauksissa *Fernández Martínez v. Espanja* ja *Obst v. Saksa*. Voiko em. tapauksiin vedoten perustella, että uskonnollisilla syillä olisikin myös työoikeudellisia seuraamuksia? Tätä katsantokantaa tukisi Euroopan ihmisoikeustuomioistuin ennakkopäätöksissään. Miltä em. ratkaisut näyttäisivät KKO 2001:9 ratkaisun tulkintaan nähden?

Ortodoksisen kirkon papin työtehtävissä ei voida erottaa toisistaan ns. hallinnollisia vastuita pastoraalisista, eikä pappi voi irrottautua uskonnonharjoittamisesta, kuten yllä on todettu. Näyttääkin siltä, että ainakin osassa niistä tilanteista, joissa henkilöä ei ortodoksisen kirkon kanonien mukaan voida ottaa papin työhön tai joissa pappina toimiva henkilö menettää pappautensa, on ilmeisessä ristiriidassa esimerkiksi tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain kanssa.

Pappia velvoittaa myös kanonien säätämä lojaalisuusvelvoite piispaansa kohtaan, ja tätä veloitetta hänen on työssään noudatettava. Ortodoksinen teologia lähtee nimenomaan siitä ajatuksesta, että alttarista saa alkunsa jokainen virka, jokainen palvelustehtävä, jokainen valta-asema ja jokainen hallinnollinen vastuualue. Eli henkilönä pappi on keskeinen uskonnonharjoittamisessa palvellessaan uskontokuntaan kuuluva.

Kanoninen oikeus ei tunne tilannetta, jossa piispan papistoon kohdistaman kanonisen kurinpitomenettelyn johdosta ei voitaisikaan päättää papin työsuhdetta. Se olisi pikemmin kanonien kirjaimen ja hengen vastaista: esim. pappi, joka erottautuu rukousyhteydestä oman piispansa kanssa, menettää kanonien mukaan virkansa yksiselitteisesti. Päätöksen taustalla on joka tapauksessa piispan useampi varoitus.<sup>8</sup> Työlaki suojelee seurakuntatyössä toimivaa pappia – ja hyvä näin. Mutta kanoninen ristiriitatilanne tulee vastaan siinä, jos pappi tulee seurakuntatyöstä erotetuksi

---

<sup>8</sup> Apostolien 31. kanoni; Antiokia synodin 5. kanoni.

menettämättä papillisia oikeuksiaan edes väliaikaisesti, ts. työsopimus puretaan ilman toimituskieltoa. Kanonien näkökulmasta tapauksiin, joissa työsopimuksen purkamisen perusteena on ollut vakava rike – hallinnollinen taikka pastoraalinen – sovelletaan aina piispan/piispainkokouksen kurinpidollisia toimia. Edellä mainituissa rikkeissä pastoraaliseen piiriin kuuluvat rikkomukset ovat aina ensisijaisia, esim. taloudellisia vakavampia. Muutenkin, mikäli pappi on tuomittu talousrikoksesta, olisi suotavaa, ettei hänelle uskota pitkään aikaan työtehtävää, johon kuuluu vastuu taloudesta. Myös tilanne, jossa pappi voisi jatkaa seurakunnan ”muissa” tehtävissä toimituskieltonsa aikana, tai että seurakunta olisi velvoitettu tällaista työtä tarjoamaan, olisi kirkon perinteen ja teologian kannalta kestävä.

Papin tai diakonin työsuhteen päättäminen ei saisi aiheuttaa kanonisesti ristiriitaista tilannetta. Tällainen voisi esim. olla tilanne, jossa seurakuntaneuvosto ei voisi erottaa pappia hiippakunnan piispan puolustaessa häntä, tai päinvastoin: pappia ei voida erottaa, sillä seurakunnan neuvosto puolustaa häntä. Kirkon on voitava ratkaista vastaavat ristiriidat puolueettomasti sen omaan oikeudenkäytön perinteeseen nojaten. Muissa paikalliskirkkoissa toimii vastaavia tilanteita varten kirkollinen oikeusistuimien. Mikäli em. voidaan työjuridiikka huomioon ottaen palauttaa Suomen kirkon oloihin, näkisin tämän tärkeänä asiana kirkon sisäisen autonomiakin kannalta. Kirkollinen oikeusistuin voisi nimestään huolimatta toimia myös eräänlaisena pappien ja seurakuntatyöntekijöiden riitoja sovittelevana elimenä.

Mitä tulee kirkon piirissä työskentelevistä kanttoreista, kanoneissa ei ole piispan kanttoreita koskevista ratkaisuista suoraan mainittavia sääntöjä muuta kuin siinä suhteessa, että jonkun henkilön vihkiminen kanttoriksi eli laulajaksi on piispan asia ja vain hänen ratkaisunsa. Ongelma on tavallaan siinä, että Suomessa vallitsee nykyisin käytäntö, jossa kanttorin valinta tapahtuu piispan asettamista tointa hakeneista ehdokkaista suurin piirtein vastaavasti, kuin papiston kohdalla toimia täytettäessä. Yleinen ortodoksinen käytäntö taas näkee kanttorien valinnan ja työhön oton hiippakunnallista eli piispallista tasoa alempana ratkaisuna. Nykyinen ”suomalainen” tulkinta kanttorien asemasta sijoittaa heidät piispan näkökulmasta papiston kanssa samantarvoiseen tilanteeseen, jossa piispan on tehtävä hallintoratkaisunsa heihin nähden. Tämän vuoksi perinteisempää olisi, jos seurakuntavaltuustoille annettaisiin oikeus suorittaa kanttorien ehdokasasettelu ja valinta.

2. Kirkkolakiin ei sisälly säännöksiä piispuuden menettämisestä vaan tämä on jätetty tietoisesti kanonisten sääntöjen varaan.

Piispojen kohdalla olisi joka tapauksessa syytä selvästi kirkkolaisissa säätää, mikä taho irtisanoa 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 sääntelyvaltaan ehkä liian yleisluontoinen tähän tarkoitukseen. Tällaisen sääntelyn esteenä ei voi olla kanoninen perinne ja piispan asema, koska kyse on niin keskeisestä työoikeudellisesta kysymyksestä.

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 perinteseen.

Ortodoksisessa kirkossa ei kuitenkaan ole aina yksikertaista erottaa työoikeudellista työnjohtoa kanonisesta esipaimenen johto-oikeudesta. Piispat ovat viimeksi mainitulla alueella kanonisen perinteen mukaan keskeiset toimijat.

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 työ-sopimuskiistoistoissa, 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.

Paikallisuuden periaate on ensisijainen ja perustavaa laatua oleva kirkollisen organisoinnin sääntö. Ensimmäisenä vaiheena tässä kehityksessä oli paikallisten kirkkojen liittyminen enemmän tai vähemmän laajoiksi rinnakkaisiksi alueiksi, sekä kirkkojen hierarkkisen jaon vakiintuminen vanhempiin ja nuorempiin (Rooma, Aleksandria, Antiokia, Jerusalem ja Konstantinopoli). Kanonien mukaan jokainen piispa vihitään hoitamaan määrättyä aluetta, jonka kirkollisesta toiminnasta hän on vastuussa. Jo-kaisella piispalla on valta ratkaista oman alueensa asiat.<sup>9</sup>

Merkittävä osa kanonien, julistusten, kirjeiden ja muitten dokumenttien tarjoamasta aineistosta liittyy suoranaisesti pappouden sakramenttiin ja erityisesti piispanvirkaan. Aineiston rikkaus on huomattava ja varsin monet yksityiskohdat ovat kanonisissa materiaaleissa keskustelun ja selitysten aiheena. Jos otetaan esimerkiksi Antiokiassa syntyneet kanonit malliksi, niin niiden perusteella näyttää ilmeiseltä, että piispan tulee toiminnassaan ja päätöksissään ottaa huomioon kirkon kokonaisuus, eikä hän missään tapauksessa saa toimia pelkästään omien mielipiteittensä ja henkilökohtaisen näkemyksen perusteella. Muinaisten kirkolliskokousten osanottajat pitivät itseltään selvänä, että todellinen yhteistyö piispojen välillä täytyy olla käytännössä olemassa useilla eri tavoilla ja tasoilla, eikä vain periaatteessa. Hyväksytyin näkemyksen mukaista on, että tietyn alueen piispa ei ilman yhteyttä esimiespiispaansa (kanonit käyttävät tässä yhteydessä termiä ”metropoliitta,” mutta nykyisin ko. piispan titteli voi olla ”patriarkka” tai ”arkkipiispa”) ryhdy toimenpiteisiin muutoin kuin niissä asioissa, jotka ovat jätetyt vain hänen hoidettavikseen ja ratkaistavikseen. Mutta tämä on vain toinen puoli kysymyksestä: esimiespiispa ei myöskään saa ryhtyä mihinkään merkittäviin toimiin ilman muiden piispojen suostumusta. Esimiespiispa oikeudet eivät periaatteessa ulotu omien hiippakuntiansa ulkopuolelle.

---

<sup>9</sup> Neljännen ekumeenisen kirkolliskokouksen 6. kanoni; Antiokian synodin 9. kanoni.

Kanonit tähdentävät monin eri tavoin näitä esimiespiispalle kuuluvia hallinnollisia oikeuksia, hänen asemaansa ja roolia alueensa johtavana piispana. Kanonit, jotka määrittelevät esimiespiispan oikeudet, korostavat erityisesti hänen valtaansa vihkiä metropoliittakunnan piispat, mitä luonnehditaan kirkollisen hallinnollisen autonomian ytimeksi.<sup>10</sup> Piispan vihkimysoikeutta ja piispan vaalin hyväksyntää pidetään kanonisesti aivan olennaisena hallinnollisena merkinä, joka kuuluu vain esimiespiispalle. Piispojen täytyy myös tunnustaa tämä johtavan piispan erityisasema, koska pääkaupungin piispan täytyy pitää huolta koko maakunnasta ja näin hänellä täytyy olla oikeus vastaavaan hallinnolliseen arvoasemaan, vaikkei tämä seikka koskaan merkitse kollegiaalisen periaatteen kieltämistä. Kirkolliskokoukset pitävät itsestään selvänä, että esimiespiispa toimii yhteistyössä hallintoalueensa piispojen kanssa. Esimiespiispa nähdään kanonisessa perinteessä ensisijaisesti tunnuksena/merkinä/symbolina yhteydestä, joka on laajempi kuin tietyn maan, vaikkapa Suomen rajat. Hyvänä osoituksena tästä on se periaate, että esimiespiispan virkaanasettamistilaisuudessa pitäisi olla läsnä piispoja myös lähimaista.<sup>11</sup>

Esimiespiispalle kuuluva hallinnollinen oikeus on myös välittäjän asemassa toimiminen: kun naapurialueiden piispojen apua tarvitaan tietyissä tapauksissa, juuri esimiespiispa esittää kutsun. Missä piispallinen apu on tarpeen vihkimyksiä ynnä muita asioita varten, kanoninen perinne hyväksyvät tulkinnan, että kaikki kirkolliset vihkimykset, jotka joku piispa edellä sanotun periaatteen vastaisesti on toimittanut, ovat pätemättömiä. Tällainen toimitus voidaan nähdä kollegiaalisen periaatteen vastaisena: se ei ole kirkon, vaan yksityisen ihmisen teko. Esimiespiispa on siis laajemman yhteyden – tavallaan kirkon täyteyden – vertauskuva myös siinä mielessä, että piispainkokousta voidaan pitää täydellisenä synodina vain silloin, kun hän ottaa siihen osaa. Toisaalta esimiespiispakaan ei voi toimia ”irrallaan” muista piispoista, vaikka hänellä asemansa mukaan onkin tiettyjä lisäoikeuksia mutta myös velvollisuuksia toimia piispojen ykseyden ylläpitäjänä.<sup>12</sup> Oman tuomiovaltansa alueella heillä on vastuu paikallisten kokouksien koollekutsumisesta, sekä oikeus ja velvollisuus päättää, missä nämä kokoukset pidetään. Tosin sanoen mitään ”yleiskirkollista” ja piispojen kollegiaalista toimintaa ei voi olla ilman esimiespiispaa, joka johtaa piispainkokousta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että piispainkokous on laillinen ja päätösvaltainen vain silloin, kun esimiespiispa on läsnä.

Kollegiaalista periaatetta suojellaan ja puolustetaan kanoneissa myös silloin, kun puhutaan piispoja koskevista oikeudenkäynneistä. Apostolien 74. kanonissa on annettu varhaisin ja yksinkertaisin oikeudenkäyntimenettely, jossa tavataan sekä silloisen roomalaisen siviilioikeuden oikeudenkäyntiprosessin että myöhemmän ajan kirkko-oikeudellisen prosessin peruspiirteet. Kanoni puhuu haastetusta piispasta, jota kuullaan laajennetussa piispainkokouksessa. Kanonissa puhutaan tuomiosta, jonka piispainkokous langettaa välittämättä siitä, ettei syytteenalainen piispa kolmannenkaan haasteen jälkeen saapunut oikeuteen.

<sup>10</sup> Ensimmäisen ekumeenisen kirkolliskokouksen 4. kanoni; Antiokian synodin 19. kanoni ja kolmannen ekumeenisen kirkolliskokouksen 8. kanoni

<sup>11</sup> Sardikan synodin 6. kanoni.

<sup>12</sup> Apostolien 34. kanoni.



Kanonit sallivat tietyin edellytyksin valituksen oman piispan ratkaisusta, ei maallisiin tuomioistuimiin, vaan paikalliseen piispainkokoukseen ja viime kädessä Konstantinopolin Ekumeeniseen istuimeen. Kirkollinen oikeudenkäyttö on ortodokseille osa kirkon kokonaistraditiota ja kiinteässä yhteydessä kirkon kokonaisuuteen. Tässä yhteydessä määrätään, että syytettyä piispaa kuulemassa tulee olla ainakin kaksitoista piispaa.

Edellä sanotun perusteella on kanonisesti mahdotonta perustella esimiespiispan asemaa laajemmin, mitä itse kanonit ymmärtävät. Ajatus työsopimuslain mukaisesta työjohto- ja valvontatehtävästä muihin piispoihin nähden on tässä mielessä vahvasti kanoniselle traditiolle vieras, sillä kirkollisen hallinnon perusyksikkö on nimenomaan yhden piispan johdolla toimiva hiippakunta, paimenalue. Työjohto- ja valvontatehtävä voisi tältä osin synnyttää niin hallinnollisen kuin pastoraalisenkin eturistiriidan toisen hiippakuntapiispan omalla paimenalueella. Samalla myös todettakoon, että kanoneille vierasta on myös nykyinen hallintokäytäntö, jossa hiippakuntapiispat joutuvat kirkollishallituksen jäseninä päättämään toisen hiippakunnan asioista. Myös tämä on kanonisen perinteen sekä kirjaimen, että hengen vastainen.

Mitä tulee piispojen mahdolliseen työsopimukseen, en osaa ottaa asian juridiseen puoleen kantaa, kuten siihen, mitä työsopimusten on pidettävä sisällään. Olen ymmärtänyt, että työsopimuksen luomiselle on paineita. Kuitenkin se, mikä taho irtisanoo tai purkaa piispan mahdollisen työsuhteen, on tämä piispoja koskeva oikeudenkäyttö rakennettava kanonien varaan siltä osin, että työsopimuksen purussa otetaan huomioon kanoniset periaatteet. Ortodoksiset paikalliskirkot taikka kanonit sen enempää eivät tunne piispojen työsopimuksia, saatikka tilannetta, jossa piispoja hierarkiassa alemmat henkilöt, kuten papit tai maallikot päättäisivät sopimuksen päättymisestä, ts. heidän ansiotyöstään piispana (Mitä tulee varojen käyttöön, kanonien mukainen periaate on, että piispalla tulee olla valta määrätä niiden varojen käytöstä, jotka kuuluvat hänelle uskotulle hiippakunnalle. Taloudenhoidon tulee kuitenkin tapahtua aina kirkon parhaaksi eikä itsekkäästi. Piispan on huolellisesti pidettävä yksityisomaisuutensa erillään kirkon omaisuudesta. Erityisesti korostetaan, että jokaisella kirkolla eli hiippakunnalla on oltava papistoon kuuluva taloudenhoitaja.<sup>13</sup>) Kanonisessa perinteessä kirkollisessa hierarkiassa alempi ei voi tehdä ylempään nähden tuomio-oikeudellisia päätöksiä. Siispä mahdollisen työsopimuksen voisi nähdäkseni purkaa käytännössä vain laajennettu piispainkokous. ”Suomalaisessa mallissa” näkisin kuitenkin mahdolliseksi, että työsopimuksen voisi laatia Suomen ortodoksisen kirkon kirkolliskokous yhdessä piispainkokouksen kanssa. Jälkimmäinen kun muutenkin suorittaa piispakandidaattien ehdokasasettelun ja ensimmäinen valitsee itse piispat. Siispä se taho/instanssi, joka piispat ”ansiotyöhön” valitsee ja ottaa käyttämällä kirkon ääntä, myös heidän ”ansiotyönsä” lopettamisesta päättää.

---

<sup>13</sup> Apostolien 38. ja 41 kanoni; Neljännen ekumeenisen kirkolliskokouksen 26. kanoni; Seitsemännen ekumeenisen kirkolliskokouksen 11. kanoni.

Piispan työsopimuksen purkua varten jouduttaisiin täydentämään piispainkokousta Tomoksen hengessä Ekumeenisen patriarkaatin avulla, sillä kyseinen piispainkokous sen mukaan on ratkaisuihin vastuussa patriarkaatille. Mikäli tällaisesta työsopimuksen purkuasiasta vielä vedotaan erikseen itse Ekumeeniseen istuimeen, tulee asia siellä joka tapauksessa kanonien pohjalta käsiteltäväksi kaksitoistajäsenisessä piispainkokouksessa. Muissa ortodoksisissa paikalliskirkoissa ”työsuhteen päättymisen,” vaikka ko. työsopimusta ei paperille olisikaan dokumentoitu, tarkoittaa käytännössä joko piispuudesta erottamista taikka eläkkeelle siirtymistä. Muilta osin en osaa ottaa asiaan kantaa.

Mitä tulee pohdintaan sovittelujärjestelmästä kirkon piirissä, muissa paikalliskirkoissa tämän vastinparina toimii (ensimmäisen ja toisen asteen) kirkollinen oikeusistuim, kuten yllä on todettu. Kirkon teologisesta näkökulmasta käsin riitaa vaativa sovittelu on aina pastoraalipiirin kuuluva hengellinen asia, eli kanonisen oikeuden käytännön soveltamista. Tällöin huomioitavaksi tulee katumus ja sovellettavaksi sitä koskevat kanonit. Niiden säädökset poikkeavat melkoisesti useimmista rangaistus-säädöksistä, joissa tuomio langetetaan rikoksen vakavuuden mukaisesti. Kanonit sen sijaan korostavat katuvan mielenlaatua, hänen hengellistä tilaansa ja säädetty katumusharjoitukset ymmärretään lääkitsevinä eikä rangaistuksina; ne ovat hoitoa sairautteen, joka on synty, eivätkä kirkon versio ”velan maksamisesta yhteiskunnalle.”

Joissakin paikalliskirkoissa hiippakuntapiispa toimii välittömästi ns. kurinpidollisissa kysymyksissä, eli vähäisissä rikkomuksissa. Toimenpiteinä voivat olla varoitus, nuhde, epitämiä muutamaksi viikoksi tai virasta pidättäminen lyhyeksi ajaksi. Maalikkokojen kohdalla tavataan ehtoollisesta poissulkemista. Tässä mainitut piispalliset päätökset ovat yleensä lopullisia. Ko. oikeusistuimet käsittelevät yleensä papiston asioita ja seurakuntalaisten erimielisyyksiä. Yleensä sen kaikki päätökset tarvitsevat piispan vahvistuksen tullakseen voimaan. Mitä tulee piispojen välisiin erimielisyyksiin, kyseessä on entistä korostuneempi pastoraalinen asia, jonka selvittäminen vaatii myös erityistä pastoraalista tukea. Tähän prosessiin voi ottaa kirkossa osaa vain toiset piispat. Suomen oloissa kyseessä olisi lähialueen piispat. Edellä sanotun hengessä muodostettava sovittelujärjestelmä olisi kannatettava.

Eriasteisten kirkollisten tuomioistuinten tehtävistä on tarkkojakin määräyksiä paikalliskirkoissa ja niiden määräämien kirkollisten rangaistusten määrä voi olla varsin laaja. Monet kirkot ja varsinkin vanhat patriarkaattit ovat kuitenkin jättäneet kirkollisen ja hengellisen tuomiovallan käytön ratkaisevassa määrin kanonien varaan ja siten piispoille tai piispainsynodeille. Paikallinen kirkollinen tapaoikeus todennäköisesti on joskus myös merkittävä tekijä kanonisen tradition tulkitsijana.

## **Pohdintoja edellä esitettyihin näkemyksiin**

Vaikka kanoninen perinne ei Suomen oloissa toteutuisikaan kaikilta osin samalla tavalla kuin muissa ortodoksisissa paikalliskirkoissa, tulkitsen Tomoksemme

vaatimuksen tarkoittavan enne kaikkea sitä, että mikäli Suomen ortodoksinen kirkko ei enää (syystä taikka toisesta) pysty noudattamaan kirkon kanoneita (ja sitä kautta oppia) perustavalaatuisissa kysymyksissä – kuten esimerkiksi püispojen asemassa ja heidän oikeuksissa – koska se olisi ristiriidassa Suomen lainsäädännön kanssa, avaisi tämä patriarkaattissamme mahdollisesti prosessin, joka uudelleenarvioisi Suomen kirkon Tomoksessa säädetyin kanonisen yhteyden laatua. Jotta edellä mainittu ei toteutuisi, olisi hyvän ja avoimen kirkollisen hengen (ja Tomoksenkin) mukaista hakea suunnitelluille säädöksille hyväksyntä Konstantinopolista. Avoimuuden periaatettahan on muutenkin lainopillisessa selvityksessä korostettu.

Mielestäni Suomen ortodoksinen kirkon piirissä tulisi pohtia myös teologisesti, onko kirkon itsenäisyys omaan (kanoniseen) perinteeseen nähden muodostunut yhteiskunnalliseksi ongelmaksi? Kirkko-oikeudellisena perusväittämänähän tai vaatimuksena on, ettei kirkkoa koskeva oikeudellinen normi voi, eikä saa olla, vastoin kirkon oppia. Kirkon kanonien erityinen suojelukohde on kirkko, mutta myös sen jäsenet ja työntekijät. Kirkon jäsenille on sen myötä syntynyt oikeus odottaa, että he saavat harjoittaa uskontoa sen tunnustuksen ja opin mukaan, johon heidät on kasteen -ja mirhallavoitelun sakramentin kautta liitetty. Kirkon työntekijöinä pappien on lupa olettaa saavansa työskennellä kirkossa sen kirkon kanonisen perinteen, tunnustuksen, raamatun tulkinnan, perimätiedon ja opin mukaisesti, johon he pappeuden sakramentissa ovat sitoutuneet ja lupautuneet vaalimaan. Kirkon järjestyksin on tämän perinteen mukaan tälle oikeudelle alisteinen.

Kehittämisasiana pitäisin tärkeänä asiana pohtia joidenkin kanonisten normien huomioimista kirjaamalla ne toimitustyön jälkeen suoraan lakiin ja kirkkojärjestyksen ortodoksisesta kirkosta.

Jos kirkon hengellisestä työstä ja toiminnasta säädetään korostuneesti virkamies- tai hallinto-oikeudellisin säännöksin, tai kirkon elämää koskevien säännösten tulkinta muodostuu virkamies- ja hallinto-oikeudellisesti painottuneesti, on se vakavasti otettava merkki siitä, että kirkon teologisessa itseymmärryksessä voi olla jotakin vialla. Tällöin se viestisi sellaista kirkon omaa käsitystä itsestään, jossa kirkko mielletään lähinnä sosiologiseksi yhteisöksi. Silloin voidaan ajautua tilanteeseen, jossa hyväkään (laki)järjestelmä ei toimi tarkoituksensa mukaisesti.

Espoossa 30.5.2020,

TT Jelisei Heikkilä,  
teologinen sihteeri,  
arkkipiispan kanslia