

PUHEENVUOROT JA KATSAUKSET / REVIEW ARTICLES

Risto Ikäheimo

Kanonisen oikeuden ja yleisen työ- lainsäädännön rajamailla

Suomen ortodoksinen kirkko perustuu Raamatun, perimätiedon, ortodoksisen kirkon dogmien ja kanonien ja muiden kirkollisten sääntöjen varaan.¹ Ortodoksisen kirkon dogmien ja kanonien perusteet pohjautuvat kirkon kaksituhatuotiseen katkeamattomaan perinteeseen. Kanoneilla tarkoitetaan kirkolliseen järjestykseen, etiikkaan ja tapoihin liittyviä sääntöjä. Ne käsittävät pyhien apostolien säännöt, seitsemän ekumeenisen kirkolliskokouksen kanonit, kolmentoista pyhän isän säädökset sekä lisäksi eräät muut kanoniset teokset. Kirkossamme sovellettava kanoninen oikeus koostuu kaikista tässä edellä mainituista.

Kanonisesta oikeudesta ei Suomen ortodoksisessa kirkossa juuri käydyä keskustelua. Tilanne on siinä mielessä outo, että kanoninen oikeus on elävää todellisuutta.

Hiippakunnan piispa määrää jokaisen papiksi ja diakoniksi vihityn kuulumaan jonkin tietyn kirkon papistoon.² Papin tai diakonin siirtyminen kirkosta toiseen edellyttää piispan päätöstä. Tämä perustuu siihen, että papit ja diakonit kuuluvat hiippakuntansa piispan kanoniseen alaisuuteen. Papin tai diakonin muuttaessa hiippakunnasta toiseen piispa luovuttaa hänet kanonisesti vastaanottavan hiippakunnan piispalle, joka taas ilmoittaa ottavansa hänet kanoniseen alaisuuteensa ja liittää hänet hiippakunnassaan tietyn kir-

¹ OrtL 1.1 §.

² KJ 69.1 §.

kon papistoon.³ Nimeäminen tiettyyn kirkkoon ei perustu työoikeudellisiin periaatteisiin, vaan se on piispan kanoninen toimi.

Ortodoksisesta kirkosta annetun lain (985/2006) 109 §:n mukaan papiston jäsenet ja kanttorit eivät saa opettaa, liittää saarnaansa tai levittää sellaisia mielipiteitä, jotka eivät vastaa kirkon tunnustusta tai kanonista rakennetta. Lisäksi papiston jäseneltä ja kanttorilta edellytetään asemansa mukaista käytöstä sekä työtehtävissään että niiden ulkopuolella. Yksityiselämää koskeva vaatimus on perusteltua, koska tehtävät ovat luonteeltaan hengellisiä.⁴

Perusteellisesti uudistettu laki ortodoksisesta kirkosta (OrtL) ja ortodoksisen kirkon kirkkojärjestys (KJ) tulivat voimaan 1.1.2007. Kirkon tavoitteena oli aikaansaada vanhentuneen, hajanaisen sekä epäjohdonmukaisen lainsäädännön tilalle sellainen kirkon kanonista oikeutta kunnioittava laki, että kirkkoa voitiin pitää nimenomaan ”ortodoksisena kirkkona”. Tätä periaatetta silloin jo eläkkeellä ollut arkkipiispa, Nikean metropoliitta Johannes, korosti monessa yhteydessä.⁵

Ortodoksisen kirkon uskon ja opetuksen perusteet nojaavat kirkon perinteeseen. Hallituksen esityksen mukaan kirkon usko ja opetus ovat sinänsä kirkon sisäisiä asioita.⁶ Kirkon olemuksen määrittelemiseksi on katsottu tarpeelliseksi myös laissa ilmaista, mihin kirkko yhteisönä on sitoutunut. Siinä määritellään myös kirkon kanoninen yhteys Konstantinopolin ekumeeniseen patriarkaattiin. Tämän yhteyden osalta viitataan 6. heinäkuuta 1923 päivättyyn patriarkan päätökseen eli Tomos-asiakirjaan.

Vanhan ja 35 vuotta voimassa olleen lain (521/1969) ydin eli määritelmä kirkon perinteestä ja yhteys ekumeeniseen patriarkaattiin säilyi vuonna 2006 säädetyssä kirkkolaisissa samansisältöisenä. Periaatteellisesti ja myös käytäntöä ajatellen tärkeä uudistus oli siirtyminen työehtosopimusjärjestelmään. Papiston ja kanttoreiden työsuhteisiin sovelletaan lähtökohtaisesti yleistä työläinsäädäntöä, kuten työsopimuslakia ja työehtosopimuslakia, joiden – ja työehtosopimuksen – pohjalta ratkaistaan myös mahdolliset työsuhdetta koskevat riitaisuudet. Pappi, diakoni ja kanttori ovat samalla luonnollisesti myös hiippakunnan piispan kanonisen määräysvallan alaisia.

³ KJ 69.2 §.

⁴ HE 2006, 54.

⁵ Perola 2015, 118.

⁶ HE 2006, 16.

Piispainkokous tulkitsee ja soveltaa kanonista oikeutta

Suomen ortodoksisen arkkipiispakunnan piispainkokous tulkitsee kanonista oikeutta ja ylipäätään käsittelee hengellisiä asioita. Kirkkolaisissa asioissa on ilmaistu ytimekkäästi:

1. Piispainkokous käsittelee kirkon hengellisiä asioita 1 §:ssä säädetyissä raajoissa⁷ ja
2. Piispainkokous valvoo, että kirkolliskokouksen ja kirkollishallituksen päätökset ovat kirkon dogmien ja kanonien mukaisia.⁸

Ketkä voivat sitten tulkita ja soveltaa kanonista oikeutta Suomessa? Tämä on yksinomaaisesti piispainkokouksen tehtävä. Edellä sanotusta seuraa, ettei suomalaisen tuomioistuimen voi tulkita kanonista oikeutta, koska tämä tehtävä on uskottu vain piispainkokoukselle. Jos tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa on sovellettava kanonista oikeutta, tuomioistuin toteaa tämän kuten korkein hallinto-oikeus päätöksessään 14.12. 2009:

Revon toimituskieltoon asettamisen perusteissa ja siihen liittyen ortodoksisesta kirkosta annetun lain 109 ja 111 §:n soveltamisessa on kysymys ortodoksisen kirkon sisäistä autonomiaa koskevasta oikeudesta tulkita kirkon oppia. Tämä asiaratkaisuun liittyvä tulkinta kuuluu piispainkokouksen toimivaltaan [- -].⁹

Helsingin hovioikeus taas linjasi tuoreessa ratkaisussaan 20.12.2019 kanonisen oikeuden ja yleisen lainsäädännön välistä rajaa toteamalla, ettei piispan kanoninen päätäntävalta vapauta seurakuntaa noudattamasta työoikeudellista sääntelyä.¹⁰

Hiippakunnan piispalla on silti laajahko työnantaja-asema seurakunnan kirkkoherraan sekä rajoitettu esimiehisyys seurakunnan muuhun papiin ja kanttoreihin. Piispan tarkasti rajattua työnantaja-asemaa on perusteltu sillä, että erityisesti papiston ja kanttorien palvelussuhteen ehtoihin liittyy yk-

⁷ OrtL 26.1 §.

⁸ OrtL 26.3 §.

⁹ KHO 2009.

¹⁰ HHO 2019.

sityiskohtia, ”jotka edellyttävät piispan asiantuntemusta ja toimivaltaa”.¹¹

Suomen ortodoksinen kirkko on samalla kertaa suomalainen julkisyhteisö ja osa maailmanlaajuista ortodoksista kirkkoa. Julkisyhteisönä kirkkoomme sovelletaan perustuslain lisäksi muun muassa hallintolakia (434/2006), jossa säädetään hallintoasiain käsittelystä. Ortodoksisesta kirkosta annetun lain 9 lukuun on koottu keskeisimmät hallintomenettelyä koskevat säännökset, joita sovelletaan perustuslain ja hallintolain ohella ortodoksinen kirkon (eli kirkon keskushallinnon ja hiippakuntien), seurakunnan ja luostarin viranomaisen hallintomenettelyssä. Kuten jo aiemmin mainituista esimerkeistä käy ilmi, kanoninen oikeus on vahvasti mukana kirkon jokapäiväisessä elämässä.

Korkein hallinto-oikeus tunnusti kanonisen oikeuden merkityksen

Ensimmäinen ja samalla toistaiseksi ainoa relevantti ennakkotapaus kanonisen oikeuden alalta voimassa olevan kirkkolain aikana on edellä mainittu korkeimman hallinto-oikeuden päätös vuodelta 2009. Piispainkokous oli määrännyt Mitro Revon toimituskieltoon hänen EU-parlamenttivaaliehdokkuutensa ja mahdollisen parlamenttijäsenyytensä ajaksi. Toimituskiellon aikana Mitro Repo ei saanut toimittaa kirkon pyhiä toimituksia eikä käyttää papin viittaa, ristiä eikä muita papillista arvoa osoittavia tunnusmerkkejä. Piispainkokous katsoi, että Revon päätös poliittiseen toimintaan osallistumisesta oli vastoin ortodoksinen kirkon kanonista perinnettä. Papin asema edellyttää käyttäytymistä työtehtävissä ja niiden ulkopuolella hänen asemansa edellyttämällä tavalla.

Piispainkokous perusteli päätöstään myös toteamalla, että ortodoksinen kirkon perinne suhtautuu yksiselitteisen kielteisesti papiston jäsenten poliittikkaan osallistumiseen. Ortodoksinen perinteen mukaisesti papiston jäsen on vihitty vain Kristuksen palvelijaksi. Nämä periaatteet on kirjattu kahteen 400-luvulla koottujen Pyhien apostolien sääntöön.

Korkein hallinto-oikeus hylkäsi Mitro Revon kantelun ja purkuhakemuksen. Päätöksen perusteluissa todetaan muun muassa, että Revon toimituskieltoon asettamisen perusteissa ja siihen liittyen ortodoksisesta kirkosta

¹¹ Ehdotus kirkkojärjestykseksi 2006, 31.

annetun lain 109 ja 111 §:n soveltamisessa on siis kysymys ortodoksisen kirkon sisäistä autonomiaa koskevasta oikeudesta tulkita kirkon oppia.

KHO totesi myös, ettei kirkon piispainkokouksen päätöksellä asettaa Mitro Repo toimituskieltoon ole rajattu tämän oikeutta asettua ehdokkaaksi Euroopan unionin parlamenttivaaleissa tai toimia Suomen edustajana Euroopan parlamentissa.

Toimituskielto ja muutoksenhakurajoitukset

Eduskunnan perustuslakivaliokunnan lausunnossa hallituksen esityksestä kirkkolaisiksi¹² viitataan myös papiston ja kantoreiden yleisiin velvollisuuksiin¹³. Valiokunta totesi, että kysymys on perustuslain 11 §:ään liittyvästä kirkon sisäistä autonomiaa koskevasta oikeudesta määrätä kirkon opista, mikä edellyttää myös sen papeilta, diakoneilta ja kanttoreilta sitoutumista tunnustukseen ja kanoneihin.

Toimituskieltoon määräämisen edellytykset ovat joko vakava tai toistuva papistoa koskevien yleisten velvollisuuksien vastainen menettely.¹⁴ Ensi vaiheessa piispa nuhtelee tai varoittaa pappia, diakonia tai kanttoria ja kehoittaa häntä vastaisuudessa toimimaan velvollisuuksiensa mukaisesti. Jos tämä ei auta, piispa voi määrätä asianomaisen papin tai diakonin enintään kuuden kuukauden mittaiseen toimituskieltoon. Kuutta kuukautta pitemmästä toimituskiellosta päättää piispainkokous. Jos papin tai diakonin toiminta tai velvollisuuksien vastainen toiminta osoittaa hänet sopimattomaksi pappeuteen, piispainkokous voi määrätä pappeuden menetetyksi. On syytä huomauttaa, että kanonit eivät pelkästään rankaise, vaan myös suojelevat papistoa.

Piispainkokouksen päätöksestä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta tai valitusta.¹⁵ Muutoksenhakukielto toimituskieltoa ja pappeuden menettämistä koskevissa asioissa on piispainkokouksen mielestä ymmärrettävää sitä taustaa vasten, että vain piispat tulkitsevat päätöstä tehdessään kanonista oikeutta.¹⁶ Eduskunnan perustuslakivaliokunta totesi ortodoksisen kirkkoa koskevan hallituksen lakiesityksen muutoksenhakurajoituksista seuraavaa:

¹² PeVL 2006.

¹³ OrtL 109 §.

¹⁴ OrtL 111 §.

¹⁵ OrtL 106.1 §.

¹⁶ Piispainkokous 2009.

Perustuslakivaliokunta on evankelisluterilaisen kirkon vastaavia muutoksenhakurajoituksia käsitellessään painottanut perustuslain 11 §:n uskonnonvapaussäännöksiin pohjautuvaa kirkon sisäistä autonomiaa. Uskontunustukseen samoin kuin uskonnon harjoittamiseen ja opetukseen tai kirkon muuhun hengelliseen toimintaan liittyvissä asioissa ei lähtökohtaisesti ole kysymys yksilön sellaisista oikeuksista tai velvollisuuksista, joita koskevat päätökset tulisi perustuslain 21 §:n takia voida saattaa tuomioistuimen tutkittaviksi.¹⁷

Perustuslakivaliokunta katsoi myös, etteivät kirkolliskokous ja piispainkokous lakiehdotuksen mukaan päättä asioista, jotka varsinaisesti koskisivat yksilön oikeuksia. Kantaansa valiokunta perusteli kirkon kanoneihin kytkeytyvällä piispan kirkon työntekijöihin kohdistuvalla valvonnalla. Perustuslakivaliokunta ei pitänyt sääntelyä perustuslain 21 §:n kannalta ongelmallisena, koska työsuhteen irtisanomis- tai purkuperuste sekä mahdollinen vahingonkorvauskanne voidaan saattaa tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Piispainkokous päättää papille tai diakonille määrätyn yli kuuden kuukauden mittaisesta toimituskiellosta sekä pappeuden menettämisestä ja palauttamisesta. Kyseessä on ortodoksisen kirkon kanoneihin perustuva päätös, joka liittyy piispan papistoon kohdistuvaan valvontaan. Piispainkokouksen päätös tässä edellä mainituissa tapauksissa – samoin kuin piispan päätös määrätä pappi tai diakoni enintään kuuden kuukauden toimituskieltoon – on rajattu oikaisuvaatimus- ja valitusmenettelyn ulkopuolelle. Sama koskee myös piispan päätöstä papin, kanttorin tai diakonin vaalin ehdokasasettelusta tai päätöstä lisäehdokkaan hyväksymisestä tai hylkäämisestä kirkkoherran vaalissa. Kirkkolain esitöissä tätä linjausta on perusteltu sillä, että muutoksenhakumahdollisuus maalliseen tuomioistuimeen olisi näissä tilanteissa ristiriidassa ortodoksisen kirkon kanonien kanssa.¹⁸

Kanoninen oikeus ja kirkon työsuhteet

Kirkossa ei ole enää virkasuhteisia työntekijöitä, kuten niin sanotun vanhan lain aikana, jolloin työntekijä oli joko virka- tai työsuhteessa. Ortodoksisesta

¹⁷ PeVL 2006.

¹⁸ HE 2006, 61.

kirkosta annetun lain tullessa voimaan 1.1.2007 virkasuhteet lakkasivat yhdessä yössä. Näin ollen kaikki kirkon työntekijät arkkipiispasta seurakuntamestariin ovat työsuhteessa joko kirkkoon (keskushallinto ja hiippakunnat) tai seurakuntaan. Uudistus oli tervetullut, sillä aiempi virkaehtosopimusjärjestelmä oli raskas ja kankea. Kirkolla on oma työehtosopimuksensa, jonka käytännön soveltamista työnantajan eli kirkollishallituksen puolesta ja apuna hoitaa Palvelualojen työnantajayhdistys PALTA ry. Työntekijöiden asiaa ajaa Kirkon alat ry, johon huomattava osa kirkon työntekijöistä kuuluu.

Työehtosopimusjärjestelmä lienee toiminut pääasiassa hyvin. Työntekijät saavat äänensä aiempaa paremmin kuuluville, ja kirkkotyönantaja voi toimia itsenäisesti ja joustavasti – tietenkin taloudellisten reaali-teettien määrittämässä rajoissa.

Työsopimuksia koskevia erimielisyyksiä ei ratkota kirkon hallintoelimiissä. Tämä johtuu siitä, että niissä on kyse yksityisoikeudellisista riitaisuuksista eikä julkisen vallan käytöstä. Työsuhteensa päättämisehtoihin tyytymätön työntekijä joutuu punnitsemaan, lähteekö hän peräämään oikeuksiaan paikallisessa käräjäoikeudessa vai pyrkiikö hän neuvotteluratkaisuun työnantajansa kanssa. Kirkon työsuhteisiin sovelletaan pääasiassa yleistä työlainsäädäntöä, muun muassa työsopimuslakia ja työehtosopimuslakia. Kanoninen oikeus on taustalla, muttei suinkaan merkityksellisenä.

Ongelmia saattaa syntyä silloin, kun piispa päättää papin toimen määräämisestä täyttämistä nimittämällä toimeen harkintansa mukaan soveliaimman ja pätevimmän sitä hakeneista ehdokkaista, seurakunta tekee valitun kanssa työsopimuksen, ja pappi ja seurakunta alkavat jossakin vaiheessa riidellä jostakin asianomaisen papin työsuhteeseen liittyvästä asiasta. Tästä tuore esimerkki löytyy Helsingin hovioikeuden tuomiosta 20.12.2019. Tapaus on selkeästi työsuheriita. Oikeuden päätöksessä on viittauksia kanoniseen oikeuteen – ja ennen muuta siihen, ettei sitä sovelleta. Tuomion perusteluissa tuomioistuimien linjasi kanonisen oikeuden ja yleisen lainsäädännön soveltamisen välistä rajaa seuraavasti:

Hovioikeus toteaa, että piispan päätäntävalta ei kuitenkaan vapauta seurakuntaa työoikeudellisen sääntelyn noudattamisesta. Seurakunnan työhönoton lainmukaisuutta arvioitaessa merkitystä ei ole myöskään kanonisella oikeudella, joka säätelee uskonnonharjoittamista. [- -] Hovioikeus toteaa, että päätös toimituskiellosta koskee suoranaisesti vain papin kanonista asemaa eikä sillä ole tarkoitettu rajoittaa papeille kirkon työntekijöinä työsopi-

mus-, yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolaisissa kuvattuja oikeuksia. Hovioikeus katsoo, ettei edellä mainitusta ortodoksisen kirkon papistoa koskevasta erityissääntelystä voida tehdä sellaista tulkintaa, etteivät yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki tulisi sovellettaviksi, kun arvioidaan ortodoksisen seurakunnan menettelyä työnantajana.¹⁹

Hovioikeuden tuomion perusteluista käy selkeästi ilmi ensinnäkin se, että kanoninen oikeus ei käy yleisen työläinsäädännön edellä. Viime mainittua on sovellettava työsuhteissa. Hovioikeus ei sovelle itse kanonista oikeutta, vaan toteaa, ettei se sitä sovelleta esillä olevassa työsuhderiidassa. Itse asiassa on absurdi ajatus kuvitella, että yleinen oikeusistuin voisi lähteä soveltamaan kanonista oikeutta, jonka tulkinta on uskottu nimenomaisesti ortodoksisen kirkon piispainkokoukselle.

Ortodoksisesta kirkosta annetussa laissa määritellään hiippakunnan piispan tehtävät. Piispa johtaa hiippakuntaansa kirkon perinteen ja ortodoksisen kirkon muiden sääntöjen sekä tämän lain ja kirkkojärjestyksen mukaan.²⁰ Piispan tehtävänä on ohjata ja valvoa hiippakuntansa seurakuntien, luostarien sekä papiston ja kanttorien toimintaa siten kuin kirkkojärjestyksessä tarkemmin säädetään. ”Piispa päättää kirkkojärjestyksessä säädettyistä seurakuntien papiston ja kanttorien suhteita koskevista asioista.”²¹

Ortodoksisen kirkon kirkkojärjestyksen 63 §:ssä luetellaan yksityiskohtaisesti hiippakunnan piispan tehtävät, joihin kuuluu ensinnäkin vaalia kirkon ykseyttä ja valvoa, että kirkon oppia esitetään puhtaasti ja väärentämättä sekä edistää kirkon tehtävän toteutumista. Piispa valvoo, että papiston jäsenet ja kanttorit täyttävät OrtL109 §:n mukaiset velvollisuutensa. Nämä velvollisuudet ovat myös kanonisoikeudellisia. Lisäksi työsopimuslaissa on perussäännöt työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista.²² Piispan työnantajatehtäviin kuuluvat KJ 63 §:n mukaan:

- toimia kirkkoherrojen, pappien ja kanttorien esimiehenä vuosilomiin ja työvapaisiin liittyvissä asioissa;
- toimia kirkkoherrojen esimiehenä palkkausjärjestelmään ja vapaa-aikaan liittyvissä asioissa sekä työterveyshuoltolain (1383/2001) tarkoittamaan ter-

¹⁹ HHO 2019.

²⁰ OrtL 39.1 §.

²¹ OrtL 39.2 §.

²² KJ 63 §.

- veystarkastuksen ohjaamisessa;
- huolehtia kirkkoherran, papin, diakonin ja kanttorin tehtävien väliaikaisesta hoitamisesta.

Näistä kolmesta viimeksi mainitusta tehtävästä kaksi ensimmäistä ovat työoikeudellisia, kolmas myös kanonisen oikeuden alaan kuuluva, sillä piispa ei voi tehdä päätöstä papin, diakonin ja kanttorin sijaisesta huomioimatta tämän kanonista kelpoisuutta.

Piispan kanoninen määräysvalta on laaja. Hän tekee ehdollepanon kirkkoherran valinnassa ja muun papiston sekä kanttorin vaalissa. Piispa vahvistaa mainitut valinnat. Piispan kanoninen hyväksyntä on työsopimuksen tekemisen pakollinen ennakkoehto. Vahvistustoimi ei ole määrämuotoinen. Pääasia on, että se on dokumentoitu. Tämän jälkeen seurakunta voi tehdä työsopimuksen asianomaisen työntekijän kanssa.

Piispa toimii siis kirkkoherrojen, pappien, diakonien ja kanttorien esmiehenä vuosilomiin ja työvapaisiin liittyvissä asioissa. Lisäksi piispan tehtäviin kuuluu huolehtia papin, diakonin ja kanttorin tehtävien väliaikaisesta hoitamisesta vuosilomien ja työvapaiden aikana. Käytännössä piispa päättää ensinnäkin kanonisin perustein, kuka hoitaa avoimena olevaa tehtävää väliaikaisesti. Lisäksi valinnassa tulee huomioida tehtävän edellyttämät muodolliset pätevyysvaatimukset.²³ Tehtävän väliaikainen hoitaminen aktualisoituu usein myös siinä tilanteessa, kun toistaiseksi täytettävään toimeen ei ole olleet vaatimukset täyttävää hakijaa. Tällöin piispa joutuu ratkaisemaan, nimittääkö hän itse sijaisen vai järjestetäänkö uusi hakukierros. Piispan tekemät sijaisnimitykset tointa haettavaksi julistamatta ovat olleet kirjoittajan tietojen mukaan vv. 2007–2012 enimmillään vuoden mittaisia.

Jos kyse on kirkkoherran, papin, diakonin tai kanttorin toimen väliaikaisesta täyttämisestä, seurakunta voi olla ja sen pitää ollakin aktiivinen hiippakunnan piispan suuntaan erityisesti silloin kun kyse on lyhytaikaisesta ja mahdollisesti myös äkillisesti syntyneestä sijaistarpeesta. Myös tällöin noudatetaan luonnollisesti edellä kuvattua menettelyä eli seurakunta ei allekirjoita työsopimusta ennen kuin piispa on antanut kanonisen hyväksyntänsä sijaisen palkkaamiselle.

Mahdollista on, että seurakunnan ja hiippakunnan piispan välille syntyy jännite, jos piispa nimittää sijaiseksi henkilön, joka ei ole seurakunnan

²³ KJ 132 §.

mielestä paras ajateltavissa olevista ehdokkaista. Piispa tekee päätöksensä, ja seurakunnan on tehtävä työsopimus. Tiedossani ei ole tapauksia, joissa seurakunta olisi kieltäytynyt tekemästä työsopimusta piispan nimittämän sijaisen kanssa. Jos tällainen tilanne syntyisi, se on ratkaistava erityisesti lyhytaikaisissa sijaisuuksissa vieläpä nopeasti. On vaikea kuvitella, että seurakunta voisi niskuroida menestyksellisesti, sillä sijaisesta päättää lopulta piispa.

Ongelmia ja niiden ratkaisuja edistäviä keinoja

Kirkossamme on käynnissä hallinnonuudistus, ja yksi osa tätä kokonaisuutta on lainsäädännön osittaisuudistus. Vuoden 2018 kirkolliskokous asetti lakityöryhmän valmistelemaan kirkkolakiin ja kirkkojärjestykseen tarvittavat muutokset.

Kirkollishallitus julkaisi kesäkuussa 2020 kirkon verkkosivuilla Veijo Tarukanteleen laatiman perinpohjaisen selvityksen papiston ja kanttoreiden työoikeudellisesta asemasta. Tämän asiantuntijakirjoituksen ydinviesti on: jos työnteko täyttää työsuhteen tunnusmerkistön, siihen sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkea työlainsäädäntöä. Tarukannel alleviivaa, että kirkko ja sen seurakunnat ovat työnantajan asemassa, kun puhutaan kirkon työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, ja tätä oikeussuhdetta säätelee yleinen työoikeus. Sitä tulee noudattaa eikä kanoninen oikeus tai perinne vapauta tästä velvollisuudesta kirkkoa tai sen seurakuntia. Koska ortodoksinen kirkko on julkisyhteisö, siltä voidaan edellyttää vielä tavanomaista esimerkillisempää toimintaa työnantajana ja yleisen työlainsäädännön noudattamisessa, Tarukannel muistuttaa.²⁴

Nykyinen kirkkolakimme on ollut voimassa runsaat 13 vuotta hyvin pienin muutoksin. Oikeustapauksia sen soveltamisesta on vähän. Tästä huolimatta on syytä pysähtyä miettimään, olisiko parempi, jos työoikeudelliset riidat ainakin ensi vaiheessa voidaan nykyistä perusteellisemmin käsitellä kirkon sisällä. Tähän ei välttämättä tarvita erillisiä – ja samalla uusia – sovittelemiä. Kirkon sisältä löytyy sovitteluun kokemusta ja asiantuntijoita. Ortodoksinen kirkon työehtosopimuksessa on määräykset neuvottelumekanismista. Parempi on, jos yhteisymmärryksen päästään jo tätä ennen.

Tarukannel toteaa yleisten oikeuksien vetävän työsopimuskiistoissa

²⁴ Tarukannel 2020.

käytännössä rajaa siihen, mikä on uskonnonharjoittamista. Jatkan tästä: mikä ei ole uskonnonharjoittamista, on yleisen työolainsäädännön soveltamista, ja siinä kirkon kanonit ja perinne eivät paljon paina.

Ennen muuta papiston valintoja silmällä pitäen kirkon sisällä on kehitettävä piispan ja seurakunnan välille jonkinlainen uusi *modus vivendi*. Tarkoitetaan tällä työoikeudellisen otteen terävöittämistä. Tehtävä on haasteellinen ja vaativa. Käytännön tarpeita ajatellen piispa on se taho, jolta edellytetään nykyistä enemmän. Tällä hetkellä hiippakunnan piispa tekee papiston valintaan liittyvät ratkaisunsa ensisijaisesti kanonisoikeudellisin perustein. Työsopimuksen allekirjoituksen jälkeen oikeudellisen vastuun kantaa taas yksinomaan seurakunta. Näin ollen on kohtuullista, että piispa huomioi ehdollepanossa ja sijaisten valinnassa entistä enemmän myös työoikeudelliset näkökohdat. Nämä taas seurakunnan on tunnettava hyvin ja tarpeen tullen kerrottava piispalle nykyistä perusteellisemmin omat näkemyksensä ennen kuin piispa tekee ehdollepanon.

Kanoninen oikeus on edelleen ortodoksisen kirkon kulmakivi myös Suomessa. Kirkkomme autonomiaa kanonisten sääntöjen tulkitsijana ei kyseenalaisteta. Kirkkomme velvollisuus on huolehtia siitä, ettemme vaaranna omaa asemaamme. On kysytty, onko kirkon itsenäisyys omaan (kanoniseen) perinteeseen nähden muodostunut yhteiskunnalliseksi ongelmaksi. Heikkilä ehdottaa, että kanonisia normeja sisällytetään suoraan lakiin tai kirkkojärjestykseen ortodoksisesta kirkosta.²⁵ Toivottavasti lakityöryhmä on lukenut myös tämän huolella ja pohtii asiaa.

25 Heikkilä 2020, 11.

Lähteet ja kirjallisuus

Ehdotus kirkkojärjestykseksi

2006 Ehdotus ortodoksisen kirkon kirkkojärjestykseksi. Kuopio. Suomen ortodoksinen kirkollishallitus.

HE

2006 Hallituksen esitys laiksi ortodoksisesta kirkosta HE 59/2006 vp. Finlex.fi [https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/20060059]. Luettu 17.8.2020

Heikkilä, Jelisei

2020 Kanonisia havaintoja Suomen ortodoksisen kirkollishallituksen 19.2.2020 tekemän päätöksen edellyttämään asiantuntijaselvitykseen Ort.fi 8.6.2020 [https://ort.fi/sites/default/files/2020-06/Kanonisia%20havaintoja%20asiantuntijalausuntoon%2C%20Heikkil%C3%A4%20Jelisei.pdf]. Luettu 17.8.2020

HHO

2019 Helsingin hovioikeuden tuomio 20.12.2019. HHO 2019:1586.

KH

2009 Korkeimman hallinto-oikeuden päätös 14.12.2009. KHO 2009:3559.

KJ

2007 Ortodoksisen kirkon kirkkojärjestys 174/2007. Finlex.fi [https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070174]. Luettu 18.8.2020

OrtL

2006 Laki ortodoksisesta kirkosta 985/2006 ja siihen tehdyt muutokset 885/2017. Finlex.fi [https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060985]. Luettu 17.8.2020

Perola, Paavo

2013 Mitro Repoa koskevan korkeimman hallinto-oikeuden päätöksen arviointia. – Ortodoksia 53. 117–124

PeVL

2006 Eduskunnan perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksetä laiksi ortodoksisesta kirkosta PeVL 28 – HE 59/2006 vp. Eduskunta.fi [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Documents/pevl_28+2006.pdf]. Luettu 18.8.2020

Piispainkokous

2009 Suomen ortodoksisen kirkon piispainkokouksen lausunto 3.7.2009. Tekijän hallussa.

Tarukannel, Veijo

2020 Suomen ortodoksisen kirkollishallituksen 19.2.2020 tekemän päätöksen edellyttämä asiantuntijaselvitys papiston ja kanttorien työoikeudelliseen asemaan liittyvistä oikeudellisista kysymyksistä Suomen lainsäädännön ja kanonisen oikeuden säännösten perusteella. Ort.fi. 8.6.2020 [<https://ort.fi/sites/default/files/2020-06/Asiantuntijalausunto%2C%20Tarukannel%20Veijo.pdf>]. Luettu 17.8.2020