

Kirkkolakiuudistuksen vaikutus virkoja ja työsuhteita koskeviin säännöksiin

Kirkkolakiuudistus tuli voimaan 1.7.2023. Uudistuksen myötä kumottiin aiempi kirkkolaki ja kirkkojärjestys ja tilalle säädettiin uusi kirkkolaki ja kirkkojärjestys. Tämän lisäksi uudistus sisälsi eräiden sellaisten erillislakien säätämisen, joiden sisältö on perua kumoutuneesta kirkkolaista. Uusista erillislajeista virkoja koskee vanhan kirkkolain virkasuhteita koskeneiden säännösten eriyttäminen uudeksi erillislajiksi Evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta (653/2023; osapuilleen vanhan KL:n 6 luku). Papistoa koskevia erillissäännöksiä jätettiin edelleen kirkkolakiin (uuden KL:n 7 luku) ja kirkkojärjestykseen (KJ 7 ja 8 luku). Lisäksi muutama merkittävä kaikkia viranhaltijoita sekä seurakuntien työsuhteita koskeva säännös jätettiin kirkkolakiin (KL 7:2-3 §).

Uuden kirkkolain ja kirkon viranhaltijalain säätäminen ei pääsääntöisesti muuttanut virkoja ja työsuhteita koskevaa oikeustilaa. Kuitenkin kaksi merkittävänä pidettävää muutosta tehtiin. Nämä koskevat niin virka- kuin työsuhteeseen kelpoisuusehtona olevaa kirkon konfirmoitua jäsenyyttä (KL 7:2 §) sekä viranhaltijalakiin otettua kokonaan uutta säännöstä tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta virkasuhteessa (VhL 18 §). Seuraavassa selostetaan lyhyesti näitä muutoksia.

Kirkon konfirmoitu jäsenyys kelpoisuusehtona (KL 7:2 §)

Jo kumotussa kirkkolaissa oli säädetty kirkon konfirmoidusta jäsenyydestä kelpoisuusehtona tietynlaisiin virka- ja työsuhteisiin. Säännöksen sisällössä oli eroa virka- ja työsuhteen välillä. Kirkkolakiuudistuksessa yhtenäistettiin kelpoisuusvaatimusta siten, että se on nyt samanlainen virka- ja työsuhteessa. Uuden säännöksen mukaan:

Seurakunnan, seurakuntayhtymän, tuomiokapitulin ja kirkkohallituksen virka- tai työsuhteeseen voidaan ottaa vain konfirmoitu kirkon jäsen, jos tehtävät liittyvät kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen, sielunhoitoon tai edustamiseen. Muutoin kelpoisuusvaatimuksista säädetään evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annetussa laissa.

Uudessa säännöksessä ei siten ole enää eroa virka- ja työsuhteeseen asetetun kelpoisuusvaatimuksen välillä, vaan vaatimus on molemmissa palvelussuhdelajeissa samanlainen. Palvelussuhteessa konfirmoitu kirkon jäsenyys on asetettu ehdottomaksi kelpoisuusvaatimukseksi, kun kysymys on kirkon hengellisestä työstä (*tehtävät liittyvät kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen, sielunhoitoon*) tai työhön sisältyy kirkon edustamista. Tällaisia tehtäviä kuuluisi lain perustelujen mukaan esimerkiksi papille, perheneuvojalle, kanttorille, diakonian viranhaltijalle, nuorisotyönohjaajalle, lapsityönohjaajalle, lastenohjaajalle ja kansainvälisen työn sihteerille.

Säännöksen mukaan kirkon konfirmoitu jäsenyys on kelpoisuusehtona, kun työtehtävät liittyvät kirkon *hengellisiin tehtäviin*. Tehtävien liittymistä hengelliseen työhön on tulkittava

suppeasti. Papin ja kanttorin tehtävät messussa ja kirkollisissa toimituksissa liittyvät keskeisesti heidän työhönsä. Sen sijaan suntion tai seurakuntamestarin tehtävien vastaavissa kirkon tilaisuuksissa ei lähtökohtaisesti katsota liittyvän sisältönsä puolesta sillä tavalla kirkon hengellisiin tehtäviin, että näiden kelpoisuusvaatimukseksi voitaisiin yleisesti asettaa kirkon konfirmoidun jäsenyys. Suntion tehtävät messussa (esim. virsinumeroiden ja alttarin kukkien esille laitto tai kolehdin kerääminen) liittyvät messun ”ulkoisiin puitteisiin”, ei sen hengelliseen sisältöön. Kuitenkin myös suntion perustehtäviin voi toisinaan sisältyä siinä määrin myös hengelliseksi katsottavia tehtäviä, että kirkon jäsenyyttä on edellytettävä. Nämä hengelliset tehtävien sisällöt liittyvät samalla usein kirkon edustamiseen. Tällaisia tehtäviä voivat olla esim. ruumissaaton johtaminen siunauskappelissa toimitetun hautajaisten yhteydessä tai seurakunnan edustajana toimiminen uurnanlaskussa. Vastaavasti hautausmaan toiminnasta vastaavalta henkilöltä voidaan edellyttää kirkon konfirmoitua jäsenyyttä, jos hänen tehtäviinsä liittyy hautausmaan ja siunauskappelin henkilöstön opastaminen toimimaan kirkon arvojen mukaisesti työssä.

Kirkon edustaminen työssä on toinen peruste edellyttää palvelussuhteessa kelpoisuusehtona kirkon konfirmoitua jäsenyyttä. Myös tätä perustetta tulee tulkita suppeasti. Jokainen seurakunnan viranhaltija tai työntekijä on työssään jossain mielessä seurakunnan ja kirkon edustaja suhteessa esim. seurakunnan jäseniin. Säännöksessä kirkon edustamisella tarkoitetaan kuitenkin suurempaa ja välittömämpää tehtäviin liittyvää kirkon ja seurakunnan edustamista. Lain perusteluissa mainitaan esimerkkinä tehtävistä, joissa kirkon edustaminen katsotaan työhön liittyväksi, seurakunnan talous- tai kiinteistöjohtaja ja tiedottaja.

Jos tehtävässä edellytetään kirkon konfirmoitua jäsenyyttä, työnantajan tulee aina perustella päätöksensä.

Olennaista on lisäksi huomata, että silloin kun tehtävässä ei ole kyse kirkon hengellisestä työn tekemisestä tai kirkon edustamisesta, palvelussuhteessa ei voida edellyttää kirkon konfirmoitua jäsenyyttä eikä edes ”pelkkää” kirkon jäsenyyttä. Työn sisällön tulee liittyä välittömästi ja riittävästi joko hengellisiin tehtäviin tai kirkon edustamiseen, jotta konfirmoitua kirkon jäsenyyttä voidaan edellyttää.

Edelleen on syytä huomata, että tehtävissä, joissa ei voida edellyttää kirkon konfirmoitua jäsenyyttä, viranhaltijalla tai työntekijällä on normaali *lojaliteettivelvoite* työnantajaa kohtaan. Hänen tulee työssään välttää kaikkea sellaista, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Jos viranhaltija tai työntekijä rikkoo lojaliteettivelvoitetta, hänelle voidaan antaa asiasta varoitus ja moitittavan käytöksen jatkuessa jopa irtisanoa palvelussuhteesta.

Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto (VhL 18 §)

Viranhaltijalakiin on sisällytetty uusi viranhaltijoita koskeva säännös tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta ja syrjinnän kiellosta. Säännös vastaa säännöstä, joka on työsopimuslain 2:2

§:ssä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:ssä. Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijan tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tasapuolisen kohtelun vaatimus on luonteeltaan yleinen, jo aiemmin muissa palvelussuhdelaeissa säädetty periaate. Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa säädettyt syrjintäkiellot puolestaan koskevat vain tiettyjä laissa yksilöityjä ja muita henkilöön liittyviä syitä. Tasapuolisen kohtelun vaatimus on siten laajempi ja yleisempi.

Säännös kieltää työnantajaa asettamasta perusteettomasti viranhaltijoita keskenään eri asemaan. Työnantajan on kohdeltava samankaltaisissa ja vertailukelpoisissa tilanteissa olevia viranhaltijoita samalla tavoin. Tilanteiden vertailukelpoisuus ratkaistaan työnantajakohtaisesti ottaen huomioon viranhaltijoiden asema ja tehtävät työpaikalla. Tasapuolisen kohtelun vaatimus velvoittaa työnantajaa kohtelemaan viranhaltijoita tasapuolisesti työnjohto-oikeutta käytettäessä, kuten asettaessa viranhaltijoille työhön liittyviä velvollisuuksia ja vaatimuksia. Vastaavasti työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti silloin, kun työnantaja arvioi viranhaltijoille asetettujen velvollisuuksien noudattamista ja vaatimusten täyttämistä. Esimerkiksi varoituksen antamisen ja irtisanomisen kynnystä on sovellettava työpaikalla johdonmukaisesti.

Toisaalta työnantajan olisi noudatettava tasapuolisen kohtelun vaatimusta myös virkasuhteeseen perustuvien etujen myöntämisessä. Erot myönnettyissä eduissa voisivat vertailukelpoisessa tilanteessa perustua vain momentissa tarkoitettuihin syihin. Pykälän 2 momentin mukaan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia virkaehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Tämä vaatimus ilmenee myös esim. KirVESTES:n suosituksessa sairaanhoidon järjestämisestä seurakunnassa (Liite 14, 2 § 2 mom.), jossa ei palvelussuhteen päätoimisuuden tai keston perusteella tehdä eroa sairaanhoitopalvelujen tarjoamisessa henkilöstölle.

VhL 18 § 3 momenttiin on otettu viittaukset yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Työnantajan on noudatettava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeja. Yhdenvertaisuuslain 2 §:n 2 momentin ja tasa-arvolain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan lakeja ei sovelleta uskonnonharjoitukseen. Uskonnonharjoittamisella viitataan toimintaan, joka kuuluu uskonnonvapauden ydinalueeseen perustuslain 11 §:n sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 §:ää koskevan tulkintakäytännön mukaisesti. Uskonnonharjoittamiseen katsotaan kuuluvan esimerkiksi jumalanpalvelus (PeVL 7/2005 vp, s. 5), muut uskonnolliset toimitukset ja tilaisuudet sekä uskonnonharjoitukseen kiinteästi liittyvä opetus- ja julistustoiminta, jollei Euroopan unionin lainsäädännöstä muuta johdu.