

## Kyrkolagsreformens inverkan på bestämmelserna om tjänster och anställningsförhållanden

Den nya kyrkolagen trädde i kraft 1.7.2023. I och med reformen upphävdes den tidigare kyrkolagen och kyrkoordningen och i stället stiftades en ny kyrkolag och kyrkoordning. I reformen stiftades också vissa sådana separata lagar utifrån innehållet i den kyrkolag som upphävdes. Bestämmelserna om tjänsteförhållanden i den gamla kyrkolagen togs in en ny separat lag, lagen om tjänsteinnehavare i Evangelisk-lutherska kyrkan (653/2023; i stora drag från 6 kap. i den gamla kyrkolagen). Särskilda bestämmelser om präster finns fortfarande i kyrkolagen (7 kap. i nya KL) och kyrkoordningen. Dessutom blev några viktiga bestämmelser som gäller alla tjänsteinnehavare och församlingarnas anställningsförhållanden kvar i kyrkolagen (KL 7:2–3 §).

Stiftandet av den nya kyrkolagen och lagen om tjänsteinnehavare i kyrkan förändrade i regel inte rättsläget i fråga om tjänster och anställningsförhållanden. Två betydande ändringar har ändå gjorts. Dessa gäller behörighetsvillkoret om konfirmerad medlem i kyrkan både i fråga om tjänste- och arbetsavtalsförhållanden (KL 7 kap. 2 §) samt den helt nya bestämmelsen om opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud i tjänsteförhållande som tagits in i lagen om tjänsteinnehavare (18 §). Nedan redogörs kort för dessa ändringar.

### Konfirmerad medlem i kyrkan som behörighetsvillkor (KL 7 kap. 2 §)

Redan i den upphävda kyrkolagen föreskrevs om konfirmerad medlem i kyrkan som behörighetsvillkor för vissa tjänste- och arbetsförhållanden. I bestämmelsen fanns det skillnader mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållanden. I kyrkolagsreformen förenhetligades behörighetsvillkoret så att det nu är detsamma för tjänste- och arbetsavtalsförhållanden. Enligt den nya bestämmelsen:

*Endast konfirmerade medlemmar i kyrkan kan anställas i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande i en församling, en kyrklig samfällighet eller ett domkapitel eller vid kyrkostyrelsen, om uppgifterna hänför sig till kyrkans gudstjänstliv, diakoni, fostran, undervisning, själavård eller representation. Övriga bestämmelser om behörighetsvillkoren finns i lagen om tjänsteinnehavare i evangelisk-lutherska kyrkan.*

I den nya bestämmelsen finns således inte längre någon skillnad mellan det behörighetsvillkor som ställs på ett tjänsteförhållande och på ett arbetsavtalsförhållande, utan kravet är det samma. Konfirmerad medlem i kyrkan har i anställningsförhållanden ställts som ett absolut behörighetsvillkor när det är fråga om andligt arbete (*uppgifterna hänför sig till gudstjänstliv, diakoni, fostran, undervisning, själavård*) eller arbetet inbegriper att företräda kyrkan. Enligt motiveringen till lagen hör sådana uppgifter till exempel till präster, familjerådgivare, kantorer, tjänsteinnehavare i diakoni, ungdomsledare, barnledare, barnledare och ledare för missionsarbete och internationellt arbete.

Enligt bestämmelsen konfirmerad medlem i kyrkan ett behörighetsvillkor när arbetsuppgifterna *hänför sig till kyrkans andliga uppgifter*. Uppgifternas koppling till andligt arbete ska tolkas snävt. Prästernas och kantorns uppgifter i mässan och kyrkliga förrättningar har en central koppling till deras arbete. Kyrkvaktmästarens eller församlingsmästarens uppgifter vid samma sammankomst anses däremot i princip inte till sitt innehåll hänföra sig till kyrkans andliga uppgifter på ett sådant sätt att behörighetsvillkoret kan vara att personen ska vara konfirmerad medlem i kyrkan. Kyrkvaktmästarens uppgifter i mässan (t.ex. sätta upp psalmnummer och lägga blommor på altaret eller ta upp kollekt) hänför sig till mässans "yttre ramar", inte dess andliga innehåll. I de grundläggande uppgifterna för kyrkvaktmästare kan dock ibland också ingå uppgifter som kan anses vara andliga i sådan utsträckning att medlemskap i kyrkan måste förutsättas. Dessa andliga uppgifter har samtidigt ofta samband med att företräda kyrkan. Sådana uppgifter kan t.ex. vara att leda ett begravningsfölje i samband med en begravning som förrättas i ett begravningskapell eller företräda församlingen vid en urnsättning. På motsvarande sätt kan en person som ansvarar för begravningsplatsens verksamhet förutsättas vara konfirmerad medlem i kyrkan, om hans eller hennes uppgifter innefattar att instruera begravningsplatsens och begravningskapellets personal att arbeta i enlighet med kyrkans värderingar.

*Att företräda kyrkan i arbetet* är en annan grund som kräver att behörighetsvillkoret i ett anställningsförhållande är att personen är konfirmerad medlem i kyrkan. Också denna grund ska tolkas snävt. Varje anställd i församlingen företräder i sitt arbete församlingen och kyrkan i någon mån i förhållande till t.ex. församlingens medlemmar. I bestämmelsen avses med företrädande av kyrkan dock ett mer direkt företrädande av kyrkan och församlingen i anslutning till uppgifterna. I motiveringen till lagen nämns som exempel på tjänster där det i arbetet ingår att företräda kyrkan församlingens ekonomi- eller fastighetsdirektör och kommunikatör.

Om uppgiften förutsätter att personen är konfirmerad medlem i kyrkan ska arbetsgivaren alltid motivera sitt beslut.

Det är också väsentligt att det i ett anställningsförhållande inte kan förutsättas att personen är konfirmerad medlem i kyrkan eller ens "bara" medlem i kyrkan, när det inte är fråga om att utföra andligt arbete eller företräda kyrkan. Arbetets innehåll ska ha ett direkt och tillräckligt samband med antingen andliga uppgifter eller företrädande av kyrkan, för att man ska kunna kräva att personen är konfirmerad medlem i kyrkan.

Vidare är det skäl att i uppgifter där man inte kan kräva att personen är konfirmerad medlem i kyrkan har tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren en normal *lojalitetsskyldighet* gentemot arbetsgivaren. Han eller hon ska i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen. Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare bryter mot lojalitetsskyldigheten kan han eller hon ges en varning och, om det klandervärda beteendet fortsätter, till och med sägas upp.

## **Likabehandling och förbud mot diskriminering (18 § i tjänsteinnehavarlagen)**

I tjänsteinnehavarlagen har tagits in en ny bestämmelse om kravet på opartiskt bemötande och förbudet mot diskriminering. Bestämmelsen motsvarar bestämmelsen i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Arbetsgivaren ska bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt, om inte det med hänsyn till tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. Kravet på opartiskt bemötande är till sin natur en allmän princip som redan tidigare har föreskrivits i andra anställningslagar. Diskrimineringsförbuden enligt diskrimineringslagen och jämställdhetslagen gäller endast vissa orsaker som specificeras i lagen och andra orsaker som gäller personen. Kravet på opartiskt bemötande är alltså mer omfattande och allmänt.

Bestämmelsen förbjuder arbetsgivaren att utan grund särbehandla tjänsteinnehavare sinsemellan. Arbetsgivaren ska bemöta tjänsteinnehavarna på samma sätt i liknande och jämförbara situationer. Situationernas jämförbarhet avgörs utifrån varje arbetsgivare separat med beaktande av tjänsteinnehavarnas ställning och uppgifter på arbetsplatsen. Kravet på opartiskt bemötande förpliktar arbetsgivaren att bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt vid utövandet av rätten till arbetsledning, såsom när tjänsteinnehavarna åläggs skyldigheter och krav i anslutning till arbetet. På motsvarande sätt ska arbetsgivaren bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt när arbetsgivaren bedömer hur de skyldigheter som ålagts tjänsteinnehavarna iakttas och hur kraven uppfylls. Till exempel ska tröskeln för varning och uppsägning tillämpas konsekvent på en arbetsplats.

Å andra sidan ska arbetsgivaren iakttä kravet på opartiskt bemötande också vid beviljande av förmåner som grundar sig på tjänsteförhållande. Skillnaderna i beviljade förmåner kan i jämförbara situationer grunda sig endast på de orsaker som avses i momentet. Enligt paragrafens 2 mom. får det inte i tjänsteförhållanden för viss tid eller på deltid enbart på grund av tjänsteförhållandets eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra tjänsteförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl. Detta krav framgår också t.ex. av KyrkTAK:s rekommendation om ordnande av sjukvård i en församling (Bilaga 14, 2 § 2 mom.), där det på basis av anställningsförhållandets huvudsysslokaraktär eller längd inte görs någon skillnad i tillhandahållandet av sjukvårdstjänster till personalen.

I 18 § 3 mom. i diskrimineringslagen har tagits in hänvisningar till diskrimineringslagen (1325/2014) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Arbetsgivaren ska iakttä diskriminerings- och jämställdhetslagarna. Enligt 2 § 2 mom. i diskrimineringslagen och 2 § 1 mom. 1 punkten i jämställdhetslagen tillämpas lagarna inte på religionsutövning. Med religionsutövning avses verksamhet som hör till kärnområdet för religionsfriheten i enlighet med 11 § i grundlagen och den tolkningspraxis som gäller 9 § i Europakonventionen. Religionsutövning anses omfatta t.ex. gudstjänst (GrUU 7/2005 rd, s. 5), andra religiösa förrättningar och sammankomster samt undervisning och förkunnelseverksamhet som nära anknyter till religionsutövning, om inte något annat följer av Europeiska unionens lagstiftning.