

Liite

Valmistusvaliokunnan toisen istuntopäivän ohjeistusehdotus

PIISPAINKOKOUKSEN OHJEISTUS TYÖYHTEISÖN ONGELMIIN

Tässä ohjeistuksessa puututaan erityisesti naispappeuden aiheuttamiin jännitteisiin. Sitä voidaan soveltuvin osin hyödyntää myös muiden työyhteisöongelmien käsittelyssä. **Piispainkokous korostaa, että erilaisista virkänäkemyksistä aiheutuvat ongelmat tulee ensisijaisesti hoitaa pastoraalisten keskustelujen ja piispallisen kaitsennan avulla.**

Kirkolliskokouksen päätös pappisviran avaamisesta naisille

Tehdessään päätöksen pappisviran avaamisesta naisille kirkolliskokous

- ei päättänyt liittää kirkkolakiin omantunnonklausuulia, joka olisi mahdollistanut naispappeuteen torjuvasti suhtautuvien kieltäytymisen tietyistä työtehtävistä, erityisesti alttarilla tapahtuvasta yhteistyöstä.
- totesi, että kirkkolain velvoitteet kaikkien virkatehtävien hoitamisesta ovat edelleen voimassa. Kaikki väistämistävät sisältävät siten yhteistyön suoraa tai epäsuoraa välttämistä ja ovat siten kirkolliskokouksen päätöksen intention vastaisia.

Ponnen asema

Tehdessään päätöksen naispappeudesta kirkolliskokous hyväksyi ponnen. Sen tarkoituksena on

- yleisellä tasolla todeta toiminnan vapaus kirkossa: naispappeuteen torjuvasti suhtautuvilla on edelleen mahdollisuus työskennellä kirkossa, tulla vihityksi papiksi ja nimitetyksi kirkon virkoihin. Naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan ei tarvitse jättää virkaansa.

- velvoittaa kaikkia osapuolia toimimaan yhteistyössä ja varjellemaan kirkon ykseyttä.
- ilmaista kirkolliskokouksen toive siitä, että pappisviran avaamisesta naisille aiheutuvat uudet käytännön tilanteet voitaisiin ratkaista pastoraalisesti yhteisymmärryksessä ja kaikkien osapuolten näkemyksiä kunnioittaen.
- todeta, että kumpikaan osapuoli - naispappeutta vastustava tai sen hyväksyvä - ei ole harhaoppinen.
- ilmaista, että yhteistyön vaatimus ulottuu kaikkiin työtehtäviin, myös alttarilla tapahtuvaan yhteistyöhön.

Ponsi ymmärretään väärin

- kun sen katsotaan antavan papille, muulle viranhaltijalle tai työntekijälle oikeuden olla tekemättä kaikilla tasoilla yhteistyötä toisen viranhaltijan kanssa.
- kun sillä katsotaan olevan juridista merkitystä. Ponsi haastaa yhteistyöhön, mutta ei oikeuta työtehtävistä kieltäytymiseen.

Naisen pappisvirkaa vastustavalla on mielipiteen vapaus, mutta hän ei voi toimia kirkon ykseyttä vahingoittaen (koskee myös opetusta) tai kieltäytyä minkään laillisesti annetun työtehtävän hoitamisesta.

Työnantajan velvollisuudet

Työantajan asemassa toimii useimmissa tilanteissa kirkkoherra, jolle kuuluu seurakunnassa esimies- ja valvontatehtävät. Kirkon hallinnon erityispiirteisiin kuuluu, että tietyissä tilanteissa seura-

kuntaneuvoston/kirkkoneuvoston lisäksi valvonta- ja ohjausvastuu kuuluu myös piispalle, tuomiokapitulille ja lääninrovastille.

Työantajan tai esimiehen velvollisuutena on yleisen työelämää koskevan lainsäädännön perusteella

- kohdella työntekijöitä tasapuolisesti riippumatta ulkoisista tekijöistä kuten sukupuolesta.
- olla pappien kesken työtehtäviä jakaessaan ottamatta huomioon papin sukupuolta työnjakoon vaikuttavana tekijänä, jollei siihen ole *työtehtävän sisällöstä* johtuvaa hyväksyttävää syytä.

Yleinen työelämää koskeva lainsäädäntö edellyttää, että työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti. Esimiehen toiminta naispapin ja naisen pappeuteen kielteisesti suhtautuvan välillä ei saa sisältää välitöntä tai välillistä syrjintää. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi tilanne, jossa

- esimies (vaikka käytännössä työvuoroista sovittaisiinkin yhteisessä kokouksessa) määrittelee työvuorot sukupuolen perusteella eikä jaa niitä tasapuolisesti miehille ja naisille.
- naispuolinen pastori siirretään pois hänelle jo määrätystä työtehtävästä esimerkiksi naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan vierailijan pyynnöstä.
- kirkkoherra sijaisia valitessaan, vierailijoita kutsuessaan tai muissa vastaavissa tilanteissa käyttää sukupuolta valintaperusteena, vaikka siihen ei ole työn sisällöstä tai tasarvosuunnitelmassa todetusta henkilöstön tasaiseen sukupuolijakoon pyrkimisestä johtuvia perusteita.

Yleinen työelämää koskeva lainsäädäntö kieltää myös välillisen syrjinnän. Tällainen tilanne saattaa aiheutua esimerkiksi tasapainottelusta erilaisten näkemysten välillä. Välilliseksi syrjinnäksi on katsottava tilanne, jossa

- kirkkoherra työvuoroja jakaessaan pyrkii tasapuolisuudesta huolimatta tosiasiallisesti jakamaan työtehtäviä sukupuolen perusteella välttääkseen esimerkiksi naispapin ja naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan joutumisen samaan jumalanpalvelukseen.
- osapuolten yksimielisellä tahdolla pyritään tekemään työvuorojärjestelyjä naispuolisen papin tai naispappeuteen kielteisesti suhtautuvien toiveiden mukaisiksi näiden sukupuolen perusteella.

Mikäli työntekijä joutuu työtovereidensa, kirkollisten järjestöjen edustajien, luottamushenkilöiden tai seurakuntalaisten taholta fyysisen tai psyykkisen painostuksen kohteeksi, työnantajan velvollisuutena on

- huolehtia mahdollisuuksiensa mukaan henkisestä ja fyysisestä työsuojelusta. Esimerkiksi tilanne, jossa papille ei jaeta ehtoollista hänen sukupuolensa vuoksi, on kielletty. Esimiehen on syytä antaa sellaisesta menettelystä huomautus alaiselleen (KJ 6:3 §).

Luottamushenkilöillä ei ole suoraa työnjohto-oikeutta papistoon tai muuhunkaan henkilökuntaan. Silti luottamushenkilötkään eivät seurakunnan päätösvaltaa käyttäessään (esimerkiksi viranhaltijan valinta) saa syyllistyä syrjintään. Kirkkoherra vastaa ns. hengellisen työn työntekijöiden työnjohdosta.

Työnhakijoiden tasa-arvoisesta kohtelusta voidaan työhön otettaessa poiketa ainoastaan tasa-arvosuunnitelman perusteella, jolla pyritään saamaan tiettyihin seurakunnan tehtäviin tasapuolisesti miehiä ja naisia (ns. positiivinen syrjintä).

Seurakuntalaisella on KJ 2:24 §:n mukainen oikeus valita kirkolliseen toimitukseen oman seurakuntansa pappi.

Piispan tehtäviin kuuluu

- seurakuntien ja pappien valvonta,
- valvoa, että kirkon tehtävään kuuluvia toimia hoidetaan seurakunnissa uskollisesti kirkon tunnustuksen, kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen sekä niihin perustuvien määräysten ja ohjeiden mukaan,
- tukea ja ohjata hiippakuntansa pappeja heidän työssään sekä valvoa, että he hoitavat pappis- ja papinvirkansa velvollisuudet ja
- edistää hyvää työyhteyttä seurakunnissa.

Tuomiokapitulin ja lääninrovastin vastaavasta valvontavelvollisuudesta määrätään erikseen. Pappisvihkimyksestä päättävät piispa ja tuomiokapituli yhdessä. Erillisvihkimystä miehille tai naisille ei voida järjestää, koska se olisi syrjintää. Tuomiokapituli seurakuntapastorin virkamääräyksiä antaessaan ei voi ottaa huomioon asianomaisten sukupuolta, jollei se perustu seurakunnan tasa-arvosuunnitelmaan, jossa pyritään siihen, että miehiä ja naisia olisi näissä viroissa tasapuolisesti.

Työntekijän velvollisuudet

Yleinen työelämää koskeva ja kirkollinen lainsäädäntö edellyttävät, että viranhaltija

- hoitaa kaikki hänen virkaansa kuuluvat työtehtävät,
- toimittaa jumalanpalveluksen ja viettää ehtoollista kaikkien pappien kanssa sekä
- ei voi virkaansa hoitaessaan yksipuolisesti kieltäytyä suorittamasta virkatehtäviään.

Pappi ei voi virkaansa hoitaessaan kieltäytyä yhteistyöstä toisen papin kanssa. Naispapilla on velvoite suostua esimerkiksi alttariyhteistyöhön naispappeuteen kielteisesti suhtautuvan kanssa. Yhteistyön velvoite koskee kaikkia työtilanteita ja myös kaikkia työntekijöitä.

Kirkon työntekijä ei voi käytännön työssään noudattaa sellaista yleisestä lainsäädännöstä tai kirkolliskokouksen päätöksestä poikkeavaa vakaumustaan, jolle ei ole lain turvaamaa suojaa. Työnantaja siis tosiasiallisesti velvoittaa naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan kirkon työntekijän työtehtäviin, jotka voivat olla henkilön oman vakaumuksen vastaisia.

Työntekijällä on oma vastuunsa omasta ja työtovereittensa henkisestä ja fyysisestä työturvallisuudesta. Työntekijän

- asenne tai vakaumus ei saa aiheuttaa työtoverille terveyttä vahingoittavia seurauksia. Työtoveri ei kieltäydy yhteistyöstä tai pyri välttämään sitä työtoverinsa vakaumuksen tähden.

Kirkon työntekijän toimintavapaus

Ponnen tarkoittama kirkon työntekijän toimintavapaus merkitsee lähinnä sitä, että torjujilla on oikeus toimia kirkon eri viroissa ja tehtävissä. Naispappeutta vastustavaa mielipidettä ei pidetä harhaoppisena. Naispappeuden vastainen vakaumus ei voi kuitenkaan näkyä työtehtävien hoitamisessa. Naispappeuteen torjuvasti suhtautuvalla on edelleen oikeus tulla vihityksi papiksi, mutta hänen tulee sitoutua kaikilla tasoilla yhteistyöhön naispappien kanssa.

Sanktiot

Piispainkokous katsoo, että erilaisista virkanäkemyksistä aiheutuvat ongelmat tulee ensisijaisesti hoitaa pastoraalisten keskustelujen avulla. Esimiesasemassa oleva toimii tämän mukaisesti toivotun päämäärän saavuttamiseksi. Mikäli viranhaltija keskusteluista huolimatta kieltäytyy yhteistyöstä, tilanteeseen kuitenkin tulee puuttua tilanteesta riippuen

- huomautuksen antamisella (KJ 6:3 §) tai
- kurinpitomenettelyn (KL 23 luku) käynnistämällä (pappi, vakinainen lehtori, kanttori).

Muiden viranhaltijoiden ja työsopimussuhteisten kohdalla voidaan käyttää tilanteesta riippuen

- huomautusta (viranhaltija),
- varoitusta (työsuhteinen työntekijä) tai
- irtisanomismenettelyä (KL 6:8 a §; TyöSopL 7 ja 9 luku).

Esimiehen tai toimivaltaisen kirkon elimen lisäksi esimerkiksi työsuojelupiirit saattavat puuttua virkakäsityksestä johtuvaan syr-

jintään. Sekä syrjintä että työnantajatahon puuttumattomuus syrjivään tilanteeseen voivat kärjistyneissä tilanteissa johtaa jopa rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Vastuuseen voi joutua sekä kaikki esimiesasemassa olevat että luottamushenkilöt.