

18.03.2024

Dnro 1946/03.04.04.04.11/2023

Asia Virkasuhteen irtisanomista koskeva kirkollisvalitus

Valittaja Minna Mörsky
Asiamies: Varatuomari Pekka Pietinen

Päätös, josta valitetaan

**Kirkkonummen seurakuntayhtymän yhteinen kirkkoneuvosto
7.3.2023 § 16**

Yhteinen kirkkoneuvosto oli 20.4.2021 § 38 päättänyt irtisanoa emäntänä työskennelleen valittajan virkasuhteen.

Päätöksen perustelujen mukaan Kirkkonummen seurakuntayhtymässä on emännän virka, jonka virkapaikkana on Kirkkonummen seurakuntatalo. Seurakuntatalon jäädessä pois käytöstä eri tehtävien tarpeellisuutta tarkastellaan. Osaa tehtävistä voidaan tarkastella myös laajemmasta, koko toiminta-alueen kattavasta näkökulmasta. On päädytty siihen, että emännän virkaa ja tehtäviä ei tarvita aikaisemmassa muodossaan ja virkaa hoitanut viranhaltija irtisanoaan kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 52 §:n mukaisesti. Seurakuntatalon niin sanottu julkinen puoli, jossa myös emännän työtilat ovat sijainneet, on suljettu 1.6.2020 alkaen. Kirkkonummen seurakuntayhtymän yhteinen kirkkovaltuusto on 8.12.2020 § 19 päättänyt, että Kirkkonummen seurakuntatalo puretaan. Seurakuntayhtymän talouden arvioidaan tiukkenevan. Vuoden 2021 talousarviossa on kiinteistön määrärahoja supistettu tuntuvasti verrattuna vuoden 2020 talousarvioon. Viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi. Työnantajalla ei ole tarjota muita viranhaltijan ammattitaitoa ja kykyä vastaavia tehtäviä, taikka muitakaan tehtäviä, joihin viranhaltija voitaisiin kohtuudella sijoittaa. Käytyjen tuotannollis-taloudellisten neuvottelujen aikana seurakuntayhtymässä ei löydetty sellaisia viranhaltijan ammattitaitoa ja kykyä vastaavia tehtäviä, taikka muitakaan tehtäviä, joihin henkilö voitaisiin kohtuudella sijoittaa.

Yhteinen kirkkoneuvosto on valituksenalaisella päätöksellään hylännyt valittajan oikaisuvaatimuksen.

Valituksessa esitetyt vaatimukset

Valituksenalainen päätös on kumottava ja hallinto-oikeuden on vahvistettava, että valittajan virkasuhde Kirkkonummen seurakuntayhtymään on jatkunut katkeamattomana. Seurakuntayhtymä on velvoitettava antamaan hallinto-oikeudelle selvitys valittajan virkasuhteen irtisanomista koskevan päätöksen tekemisen jälkeen palkkaamistaan kiinteistönhoidon työntekijöistä.

Perusteet

Virkasuhteen irtisanominen on tapahtunut ilman laissa säädettyä perustetta. Seurakuntayhtymä on laiminlyönyt sille kuuluvan velvollisuuden selvittää irtisanomisen lainmukaiset edellytykset.

Seurakuntayhtymä on laiminlyönyt velvollisuutensa selvittää valittajan uudelleensijoittamista. Seurakuntayhtymällä on vuosina 2021 ja 2022 tosiasiallisesti ollut jatkuva tarve työntekijöistä ja se on käyttänyt toistuvasti tuntipalkkaista työvoimaa sellaisissa tehtävissä, joihin valittaja olisi työkokemuksensa ja ammattitaitonsa perusteella voitu sijoittaa.

Kirkkolain 6 luvun 1 §:n mukaan seurakuntayhtymä ja siihen kuuluvat seurakunnat ovat palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa yksi työnantaja. Näin ollen työnantajan uudelleensijoittamisvelvollisuus irtisanomistilanteessa koskee sekä seurakuntayhtymässä että siihen kuuluvissa seurakunnissa olevia tehtäviä. Seurakuntayhtymä ei voi laillisesti irtisanoa viranhaltijaansa selvittämättä ensin, voitaisiinko viranhaltija sijoittaa johonkin seurakuntayhtymään kuuluvan seurakunnan virkaan tai työsopimussuhteiseen tehtävään.

Hallintolain 31 §:n mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset. Ensisijainen selvittämisvelvollisuus asiassa on viranomaisella. Seurakuntayhtymää velvoittaa myös perustuslain 18 §:n 2 momentti, jonka mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön.

Viranomaisella on ollut uudelleensijoittamisvelvollisuus lähes koko vuoden 2021 ajan ja sen jälkeenkin seurakuntayhtymällä on ollut kirkkolain 6 luvun 62 §:ssä tarkoitettu niin sanottua takaisinottamista koskeva velvoite.

Seurakuntayhtymä ei ole tehnyt eikä esittänyt minkäänlaista konkreettista selvitystä niistä tehtävistä, joihin se on vuosina 2021 ja 2022 tarvinnut työvoimaa ja joihin se on tosiasiallisesti ottanut palvelukseensa uusia tuntipalkkaisia työntekijöitä.

Seurakuntayhtymän ylivahtimestarin 2.9.2021 kiinteistöpäällikölle lähettämän sähköpostiviestin mukaan seurakuntayhtymällä on ollut akuutti työvoimantarve Masalan toimipisteessä. Ylivahtimestarin tuolloin tekemän arvion mukaan valittaja olisi voitu sijoittaa kyseiseen tehtävään, mutta seurakuntayhtymän johto on estänyt valittajan palkkaamisen. Vastaavanlaisia tilanteita on seurakuntayhtymässä ollut vuoden 2021 aikana useita muitakin.

Seurakuntayhtymän hallinnoimassa Räfsön saaren leirikeskuksesta on vuoden 2021 aikana ollut täytettävänä useita kiinteistöhuollon kausityöntekijän tehtäviä, joita ei ole tarjottu valittajalle irtisanomisen vaihtoehtona. Osa näistä tehtävistä on liittynyt valittajan ydinosamisalueeseen eli ruokahuoltoon.

Seurakuntayhtymän johto on kieltänyt valittajan palkkaamisen hänelle soveltuviin kiinteistöhuollon tehtäviin, jotta valittajan irtisanominen olisi saatu näyttämään lainmukaiselta. Avautuvia tehtäviä ei ole tarjottu valittajalle, vaikka hänellä on pitkän työkokemuksensa, koulutuksensa ja ammattitaitonsa perusteella ollut hyvät valmiudet sijoittua monenlaisiin kiinteistöhuollon tehtäviin ja hän olisi myös mielellään vastaanottanut seurakuntayhtymältä sellaisen tehtävän, johon seurakuntayhtymä kuitenkin on kuitenkin rekrytoinut kokonaan uusia tuntityöntekijöitä.

Laissa tarkoitettua samankaltaisen työn käsitettä on tulkittava laajasti siten, että emännän tehtävien kanssa samankaltaisiksi on katsottava useat muut kiinteistöhuollon tehtävät kuten esimerkiksi vahtimestarin, siivoojan ja seurakuntamestarin tehtävät.

Esimerkiksi Masalan, Kirkkonummen keskustan ja Veikkolan toimipaikkoja varten on jo toukokuussa 2021 palkattu uusi tuntipalkkainen seurakuntamestari, joka on ollut seurakuntayhtymän palveluksessa ainakin pitkälle kevääseen 2022 asti. Lokakuussa 2021 on myös palkattu seurakuntamestari, joka on ollut seurakuntayhtymän palveluksessa ainakin vuoden 2022 loppuun. Kysymys ei ole ollut pelkästään kausiluonteisesta ja tilapäisistä ruuhkahuippuja varten palkatusta lisätyövoimasta, vaan seurakuntayhtymän jatkuvan toiminnan varmistamiseen liittyvästä pysyväisluonteisesta työvoiman tarpeesta.

Seurakuntayhtymällä on näyttövelvollisuus siitä, että irtisanomista ei olisi voitu välttää irtisanottavan työntekijän (oikeastaan viranhaltijan) uudelleen sijoittamisella tai koulutusvelvoitteen täyttämällä. Irtisanominen olisi ollut vältettävissä tarjoamalla valittajalle muita kiinteistöhuollon tehtäviä.

Valittaja on toistanut valituksenaan myös oikaisuvaatimuksessaan esittämänsä irtisanomisperusteiden lainvastaisuutta koskevat perustelut. Valittaja oli esittänyt oikaisuvaatimuksessaan muun ohella seuraavaa:

Irtisanomispäätöksen perusteena on vedottu Kirkkonummen seurakuntatalon purkamista koskevaan päätökseen. Sittenkin on kuitenkin käynyt ilmi, että seurakuntatalon purkamiselle ei ehkä ole lainmukaisia edellytyksiä. Uudenmaan ELY-keskuksessa on oikaisuvaatimusta tehtäessä ollut käsittelyssä hakemus seurakuntatalon suojelemiseksi rakennusperinnöstä annetun lain mukaisesti. Museovirasto on lausunnossaan puoltanut rakennuksen suojelua.

Asian käsittely ja selvittäminen

Yhteinen kirkkoneuvosto on antanut lausunnon, jonka mukaan valitus on hylättävä ja valittaja on velvoitettava korvaamaan Kirkkonummen seurakuntayhtymän oikeudenkäyntikulut laillisine viivästyskorkeineen.

Lausunnossa on lisäksi vaadittu, että hallinto-oikeuden on selvitettävä, miten valituksessa mainittu työnantajan edustajan viesti, joka sisältää työnantajan edustajien välistä luottamuksellista viestintää, on päätynyt valittajalle.

Lausunnossa on esitetty lisäksi muun ohella seuraavaa:

Valittajan virkatehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi työnantajan tehtävien uudelleenjärjestelyn ja taloudellisten syiden vuoksi. Valittajaa ei ole voitu ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät oleellisesti poikkea valittajan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Työn tarjoamisvelvoite ei laajennu seurakuntayhtymästä kattamaan myös seurakuntia.

Seurakuntayhtymä on käynyt huolellisesti tuotannollis-taloudelliset neuvottelut, joissa valittajan virkasuhteen irtisanomisen oikeudelliset perusteet ja uudelleensijoittamismahdollisuudet on käsitelty kirkkolain 6 luvun 52 §:n mukaisesti. Valittajan virkasuhde on päätynyt 8.10.2021.

Työnantajan toimintaedellytykset ovat muuttuneet siten, ettei emännän viralle ole ollut tarvetta. Työnantaja on järjestänyt vähentyneen kysynnän mukaisen toimintansa ostopalveluilla.

Tarvittaessa työhön kutsuttavilla työntekijöillä täydennetään kokoaikaisten työntekijöiden töitä ja mahdollistetaan toiminnan sujuvuus. Työnantajan tuntityöt ovat olleet vähäisiä ja niiden tehtävät ovat poikenneet huomattavasti emännän virkasuhteen tehtävistä. Tehtävänkuvaus leirikeskuksessa on laaja. Keittiötaitojen lisäksi tehtäviin kuuluu muun muassa teknisten laitteiden hoitoa, kiinteistönhoitoa, piha-alueiden hoitoa, puhtaanapitoa ja seurakuntayhtymän yhteysaluksen apuhenkilönä toimiminen. Kiinteistönhoidon tehtävät poikkeavat merkittävästi valittajan tehtävistä emäntänä eikä valittajaa ole voitu kohtuudella kouluttaa tehtäviin.

Valittaja on ollut virkavapaalla, eikä hän ole ollut valmis ottamaan virkavapaan aikana tarjottuja tuntitöitä. Valittajan virkavapaalla suorittama omaehtoinen lisäkoulutus ei ole valmentanut valittajaa työnantajalla oleviin virkoihin tai toimiin (oikeastaan työsopimussuhteisiin tehtäviin).

Valitukseen liitetty seurakuntayhtymän ylivahtimestarin 2.9.2021 kiinteistöpäällikölle lähettämä sähköpostiviesti koskee yksinomaan tilapäistä, tuntityönä tehtävää työtä.

Lausuntoon on liitetty muun ohella selvitystä seurakuntayhtymän palvelukseen otetusta henkilöstöstä ja pöytäkirjoja työmarkkinaosapuolten käymistä neuvotteluista.

Valittaja on antanut vastaselityksen, jossa on vaadittu, että seurakuntayhtymän oikeudenkäyntikulujen korvaamista koskeva vaatimus on hylättävä.

Vastaselityksessä on esitetty lisäksi muun ohella seuraavaa:

Työnantajan edustajan laatimista neuvottelupöytäkirjoista ei voida tehdä johtopäätöstä, että työnantaja olisi kaikilta osin täyttänyt uudelleensijoitusvelvollisuutensa ennen valittajan irtisanomista. Asiassa on riidanalaista, onko seurakuntayhtymä toiminut yhteistoimintaneuvotteluissa kirkon yhteistoimintasopimuksen määräysten mukaisesti oikein.

Tehtävät Räfsön leirikeskuksessa olisivat hyvin soveltuneet valittajalle. Kysymys ei ole ollut erikoistunutta ammatillista osaamista edellyttävistä tehtävistä, vaan seurakuntayhtymän tai seurakunnan normaaliin toimintaan liittyvistä töistä.

Valittaja oli hakenut opintovapaata 31.10.2021 saakka, mutta seurakuntayhtymä oli myöntänyt opintovapaan ainoastaan 31.7.2021 asti. Viimeistään 1.8.2021 alkaen valittajalle olisi pitänyt tarjota seurakuntayhtymässä tai siihen kuuluvissa seurakunnissa avautuvia tehtäviä, joihin hänet olisi irtisanomisen vaihtoehtona voitu sijoittaa.

Seurakuntayhtymään on palkattu useita työntekijöitä kiinteistöpalveluihin seurakuntamestarin tai siivoojan tehtäviin. Valittajan ammattitaito olisi riittänyt kysymyksessä olleeseen seurakuntamestarin tai siivoojan työhön. Valittaja olisi voitu perehdyttää kiinteistöpalvelujen tehtävään.

Seurakuntayhtymän oli tarkoitus palkata eräs henkilö tarvittaessa työhön kutsuttavaksi siivoojaksi, mutta rekrytointi oli peruuntunut työntekijästä johtuvasta syystä. Sittemmin on palkattu henkilö seurakuntamestarin tehtäviin. Myös yksi palvelussuhde siivoustoimessa on alkanut sinä aikana, kun takaisinottovelvoite on ollut valittajan osalta voimassa.

Kirkkonummen seurakuntayhtymä on antanut hallinto-oikeuden pyynnöstä lisäselvityksen, joka on lähetetty tiedoksi valittajalle. Valittajalle on hänen pyynnöstään lähetetty myös hallinto-oikeuden seurakuntayhtymälle tekemä lisäselvityspyyntö. *Valittaja* on ilmoittanut, että hänellä ei ole tarvetta antaa lisälausuntoa.

Merkintä

Hallinto-oikeus oli päätöksellään 17.2.2023 numero 967/2023 kumonnut yhteisen kirkkoneuvoston päätöksen, jolla valittajan oikaisuvaatimus oli jätetty tutkimatta, ja palauttanut asian yhteiselle kirkkoneuvostolle uudelleen käsiteltäväksi. Mainitun asian asiakirjat ovat olleet hallinto-oikeuden käytettävissä tätä asiaa ratkaistaessa.

Hallinto-oikeuden ratkaisu

Hallinto-oikeus ei tutki yhteisen kirkkoneuvoston lausunnossa esitettyä vaatimusta, jonka mukaan hallinto-oikeuden on selvitettävä, miten valituksessa mainittu työnantajan edustajan viesti on päätynyt valittajalle.

Hallinto-oikeus hylkää valituksessa esitetyn selvityksen hankkimista koskevan vaatimuksen.

Hallinto-oikeus hylkää valituksen.

Hallinto-oikeus hylkää Kirkkonummen seurakuntayhtymän oikeudenkäyntikulujen korvaamista koskevan vaatimuksen.

Perustelut

Tutkimatta jätetty vaatimus

Tuomioistuinlain 4 luvun 1 §:n mukaan hallinto-oikeus käsittelee ja ratkaisee ne hallinto-oikeudelliset valitukset, hallintoriita-asiat ja muut asiat, jotka säädetään kuuluviksi sen toimivaltaan oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019) tai muussa laissa.

Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 81 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan tuomioistuin jättää valituksen tutkimatta, jos valituksen tutkiminen ei kuulu sen toimivaltaan.

Valitukseen on liitetty Kirkkonummen seurakuntayhtymän ylivahtimestarin seurakuntayhtymän kiinteistöpäällikölle 2.9.2021 lähettämä sähköpostiviesti. Yhteinen kirkkoneuvosto on lausunnossaan vaatinut hallinto-oikeutta selvittämään, miten viesti on päätynyt valittajalle. Hallinto-oikeus katsoo, että tämän selvittäminen ei liity nyt kysymyksessä olevan valitusasian ratkaisemiseen eikä kuulu hallinto-oikeuden toimivaltaan. Yhteisen kirkkoneuvoston lausunnossa esitetty vaatimus on siten jätettävä tutkimatta.

Selvityksen hankkimista koskeva vaatimus

Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 37 §:n 1 momentin mukaan hallintotuomioistuimen on huolehdittava siitä, että asia tulee selvitettyksi. Hallintotuomioistuimen on tarvittaessa osoitettava asianosaiselle tai päätöksen tehneelle viranomaiselle, mitä lisäselvitystä asiassa tulee esittää.

Pykälän 2 momentin mukaan hallintotuomioistuimen on hankittava oma-aloitteisesti selvitystä siinä laajuudessa kuin käsittelyn tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja asian laatu sitä vaativat.

Nyt kysymyksessä olevassa virkasuhteen irtisanomista koskevassa valitusasiassa oikeudenkäynnin osapuolet ovat voineet toimittaa hallinto-oikeudelle kaikki asian ratkaisemiseksi tarpeellisia pitämänsä selvitykset. Työnantaja on lausuntonsa yhteydessä ja vastauksenaan hallinto-oikeuden

lisäselvityspyyntöön toimittanut hallinto-oikeudelle jäljempänä tarkemmin selostettua selvitystä kiinteistötoimen palvelukseen otetusta henkilöstöstä, ja tämä selvitys on toimitettu asian käsittelyn kuluessa myös valittajalle. Hallinto-oikeus katsoo, etteivät asian käsittelyn tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja asian laatu vaadi nyt käytettävissä olevan selvityksen lisäksi muun selvityksen hankkimista ennen asian ratkaisemista. Näin ollen valittajan vaatimus, joka koskee seurakunnan velvoittamista antamaan selvitys valittajan virkasuhteen irtisanomista koskevan päätöksen tekemisen jälkeen palkkaamistaan kiinteistönhoidon työntekijöistä, on hylättävä.

Pääasia

Sovellettavat säännökset

Asiassa sovelletaan päätöksentekohetkellä voimassa ollutta ja sittemmin kumottua kirkkolakia (1054/1993).

Kirkkolain 6 luvun 1 §:n (1008/2012) 1 momentin mukaan seurakuntayhtymä ja siihen kuuluvat seurakunnat ovat palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa yksi työnantaja.

Kirkkolain 6 luvun 52 §:n (1008/2012) 1 momentin mukaan virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Pykälän 2 momentin mukaan edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

- 1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia;
- 2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

Perustuslain 18 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön.

Hallintolain 6 §:n mukaan viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti sekä käytettävä toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin. Viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Niiden on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia.

Hallintolain 31 §:n 1 momentin mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset.

Kirkkolain esityöt

Kirkkolain muuttamista koskevan hallituksen esityksen (41/2012 vp) mainitun lain 6 luvun 1 §:n yksityiskohtaisten perustelujen mukaan seurakuntayhtymiin kuuluvat seurakunnat käyttävät laajasti itsenäistä työnantajavaltaa. Ne valitsevat viranhaltijansa, hoitavat työnjohdon sekä päättävät työmenetelmistä ja viranhaltijan irtisanomisesta. [--] Palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa seurakuntayhtymää ja siihen kuuluvia seurakuntia käsiteltäisiin yhtenä työnantajayksikkönä. Tämä selkeyttäisi henkilöstöhallintoa seurakuntayhtymissä. Vaikka seurakuntayhtymään kuuluvat seurakunnat käyttävät monessa suhteessa itsenäistä työnantajavaltaa, seurakuntayhtymien henkilöstöhallinnossa on käytäntö muodostunut sellaiseksi, että palvelussuhteen ehtojen osalta koko seurakuntayhtymää seurakuntineen käsitellään yhtenä työnantajakokonaisuutena.

Edellä mainitun hallituksen esityksen kirkkolain 6 luvun 52 §:n yksityiskohtaisten perustelujen mukaan työnantajalla olisi pykälässä säädetty ensisijainen velvollisuus pyrkiä sijoittamaan viranhaltija toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä taikka kouluttaa uusiin tehtäviin. Säännöksen mukainen uudelleensijoitusvelvoite koskisi vain sellaisia virkasuhteita ja työtehtäviä, joita työnantajalla on jo olemassa. [--] Uudelleensijoittaminen työsuhteeseen edellyttäisi, että työsuhteeseen kuuluvat tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä.

Asiassa saatu keskeinen selvitys

Valittajan ansioluettelon mukaan valittaja on valmistunut ammattikoulusta ravintoalan peruslinjalta. Hänellä on lisäksi edustuskokin ja -kylmäkön koulutus ravintolakoulusta sekä hotelli-, ravintola- ja suurtaulusesimiehen erikoisammattitutkinto liiketalousopistosta. Valittaja on näiden ohella myös ravintovalmentaja ja hän on opiskellut vuosina 2019–2021 sisustuspuusepäksi. Valittaja on vuosina 1986–2011 työskennellyt lounas-, kylmäkko- ja edustuskokkina sekä ravintolapäällikkönä. Hän on tällöin työskennellyt eri toimipisteissä, ja hänen tehtävänsä ovat sisältäneet lounas-, edustus- ja juhlatilaisuuksien ruokalistojen suunnittelua ja ruuan valmistusta. Valittajan tehtäviin on silloin kuulunut myös esihenkilötehtäviä, budjetointia ja tilausten toteuttamista. Vuosina 2011–2021 valittaja on toiminut emäntänä Kirkkonummen seurakunnan (oikeastaan seurakuntayhtymän) palveluksessa.

Kirkkonummen seurakuntayhtymän kiinteistöpäällikön allekirjoittaman 30.11.2021 päivätyn työtodistuksen mukaan valittaja on työskennellyt Kirkkonummen seurakuntayhtymässä keskustan seurakuntatalolla emännän virkasuhteessa ajalla 22.8.2011–8.10.2021. Emäntä on vastannut keskustan seurakuntatalon keittiön toiminnasta. Työhön on kuulunut seurakuntien järjestämien tilaisuuksien tarjoilujen suunnittelu ja toteuttaminen,

ruuanvalmistus ja leipominen, keittiön hygieniasta huolehtiminen ja omavalvonta. Emännällä on ollut myös esimiestehtäviä.

Kirkkonummen seurakuntayhtymän ylivahtimestarin seurakuntayhtymän kiinteistöpäällikölle 2.9.2021 lähettämän sähköpostiviestin mukaan Masalassa on ollut viestiä lähetettäessä akuutti työvoiman tarve seuraavaksi viikoksi.

Yhteisen kirkkoneuvoston lausuntoon liitetyn *Kirkkonummen seurakuntayhtymän talousjohtajan 14.6.2023 päivätyn seurakuntayhtymän kiinteistötoimeen ajalla 1.2.2021–28.2.2022 palkattuja työntekijöitä koskevan selvityksen* mukaan Räfsön leirikeskukseen on palkattu ajaksi 7.6.–7.12.2021 kaksi kausityöntekijää, joiden tehtävinä ovat olleet muun ohella keittiötyöt, teknisten laitteiden huoltotyöt (kuten vedenpuhdistamo, Optiwatti), kiinteistönhoito, puhtaanapito ja siivous sekä yhteysaluksen apuhenkilönä toimiminen. Leirikeskukseen on palkattu ajalle 7.6.–7.11.2021 tarvittaessa työhön kutsuttava yhteysaluksen kuljettaja, jonka tehtävänä on ollut lisäksi vedenpuhdistamon hoitaminen. Leirikeskukseen on palkattu lisäksi ajaksi 7.6.–31.7.2021 yksi kausityöntekijä, jonka tehtävänä ovat olleet muun ohella puhtaanapito ja siivous, kiinteistönhoito, teknisten laitteiden huoltotyöt (kuten vedenpuhdistamo, Optiwatti) yhteysaluksen apuhenkilönä toimiminen sekä keittiöapulaisen työt, ja ajaksi 3.5.–1.8.2021 yksi kausityöntekijä, jonka tehtävänä ovat olleet muun ohella puhtaanapito, piha-alueiden hoito ja kiinteistönhoito.

Edellä mainitussa *talousjohtajan selvityksessä* on esitetty seurakuntamestarien ja siivoojien osalta, että yksi henkilö on palkattu tarvittaessa työhön kutsuttavaksi työntekijäksi ajalle 31.5.–31.7.2021. Seurakuntamestarityön tarkoituksena on avustaa seurakunnallisen toiminnan kuten kirkollisten toimitusten (muun ohella siunaukset ja vihkimiset) ja jumalanpalveluselämän toteutumista, uurnanlaskuja, hautaan saattoja, puhtaanapitoa, kahvitusten järjestämistä ja kiinteistönhoitoa. Kesätyöseteleillä on palkattu kolme työntekijää kesätyöhön. Kesätyösetelit on tarkoitettu nuorille työntekijöille. Useita tuntityöntekijöitä on palkattu avustaviin tehtäviin jouluaaton hartauksiin 24.12.2021. Yksi henkilö on palkattu tarvittaessa työhön kutsuttavaksi siivoojaksi ajalle 11.10.–31.12.2021. Yksi henkilö on palkattu tarvittaessa työhön kutsuttavaksi työntekijäksi ajalle 30.10.2021–28.2.2022 seurakuntamestarin tehtäviin, ja toinen henkilö tällaisiin tehtäviin ajalle 1.1.–31.5.2022. Yksi henkilö on palkattu tarvittaessa työhön kutsuttavaksi lumityöntekijäksi ajalle 7.12.2021–15.4.2022.

Kirkkonummen seurakuntayhtymän antaman lisäselvityksen mukaan kaikki edellä mainitussa talousjohtajan selvityksessä tarkoitettut tehtävät ovat työsopimussuhteisia.

Tuotannollis-taloudellisten neuvottelujen aloittamista koskevan 27.1.2021 päivätyn ilmoituksen mukaan valittajan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi. Seurakuntayhtymässä ei myöskään ole tarjolla muita valittajan ammattitaitoa ja kykyä vastaavia tehtäviä taikka muitakaan tehtäviä, joihin hänet voitaisiin kohtuudella sijoittaa.

Emännän tehtäviä koskevien tuotannollis-taloudellista neuvottelujen 16.2.2021 pöytäkirjan mukaan työntekijäpuoli ehdotti, että emännälle

järjestetään muuta työtä, esimerkiksi työntekoa hautausmaalla, joka työnantajapuolen mukaan voisi olla mahdollista kesäkauden aikana eli syyskuun loppuun.

Samojen neuvottelujen pöytäkirjan 1.3.2021 mukaan työnantajalla ei ole tarjota valittajalle muuta työtä, ja yhtymällä ei ole sillä hetkellä ollut tarjota muita vastaavia tehtäviä toimintaympäristön muuttumisen takia. Työnantaja ei näe tarvetta koulutukselle.

Samojen neuvottelujen pöytäkirjan 16.3.2021 mukaan valittajan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi. Työnantajalla ei ole tarjota muita valittajan ammattitaitoa ja kykyä vastaavia tehtäviä, taikka muitakaan tehtäviä, joihin hänet voitaisiin kohtuudella sijoittaa.

Oikeudellinen arviointi

Hallinto-oikeus toteaa selvyyden vuoksi, ettei sitä, onko työnantaja toiminut kirkon yhteistoimintasopimuksen määräysten mukaisesti, voida saattaa hallinto-oikeuden ratkaistavaksi.

Nyt ratkaistavassa asiassa on kysymys yksinomaan valittajan virkasuhteen irtisanomista koskevassa asiassa tehtyjen yhteisen kirkkoneuvoston päätösten 7.3.2023 § 16 ja 20.4.2021 § 38 laillisuudesta. Tässä oikeudenkäynnissä ei näin ollen voida ratkaista kysymystä siitä, onko työnantaja katsottava kirkkolain 6 luvun 62 §:n 2 momentin nojalla korvausvelvolliseksi irtisanotun viranhaltijan takaisin ottamista koskevan velvoitteen laiminlyönnistä.

Valituksessa tarkoitettu perustuslain 18 §:n 2 momentin säännös, joka koskee pyrkimystä edistää jokaisen oikeutta työhön, on kirjoitettu yleisen edistämisvelvollisuuden muotoon. Hallinto-oikeus katsoo, että yhteisen kirkkoneuvoston päätökset eivät ole kirkkolain 24 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla lainvastaisia valittajan perustuslain 18 §:stä esittämän perusteella.

Valittajan mukaan seurakuntayhtymän johto on kieltänyt palkkaamasta valittajaa hänelle soveltuviin kiinteistönhoidon tehtäviin, jotta valittajan irtisanominen olisi saatu näyttämään lainmukaiselta. Hallinto-oikeus toteaa, että valittajan virkasuhteen irtisanomista koskevassa asiassa tehtyjen päätösten kumoaminen valituksessa näiltä osin esitetyn perusteella edellyttäisi sen toteamista, että työnantaja olisi käyttänyt päätöksensä tehdessään harkintavaltaansa muuhun tarkoitukseen kuin mihin se on ollut lain mukaan käytettävissä. Yksinomaan valittajan seurakuntayhtymän johdon toiminnasta esittämän perusteella ei voida nyt katsoa, että asian valmistelijoilla tai päätöksentekijöillä olisi ollut asiassa jokin epäasiallinen intressi tai että harkintavaltaa olisi muuten käytetty väärin. Näin ollen yhteisen kirkkoneuvoston päätöksiä ei ole kumottava harkintavallan väärinkäytön kiellon rikkomisen perusteella hallintolain 6 §:n vastaisina.

Valittajan virkasuhteen irtisanomista koskevan yhteisen kirkkoneuvoston päätöksen 20.4.2021 § 38 mukaan seurakuntatalo, jossa valittajan virkapaikka on sijainnut, on suljettu 1.6.2020 alkaen ja siten selvästi ennen valittajan

virkasuhteen irtisanomista. Yhteinen kirkkoneuvosto oli 8.12.2020 § 19 päättänyt, että seurakuntatalo puretaan. Valittajan on katsottava toistaneen oikaisuvaatimuksessa esittämänsä valituksenaan siltä osin kuin siinä on ollut kysymys vetoamisesta osana irtisanomisen perusteita seurakuntatalon purkamista koskevaan päätökseen. Hallinto-oikeus toteaa, ettei valittaja ole muutoin kiistänyt, että hänen virkaansa kuuluneet tehtävät ovat ennen virkasuhteen irtisanomista koskevan päätöksen tekemistä vähentyneet kirkkolain 6 luvun 52 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Asiassa ei ole edes esitetty, että työnantajan toiminta seurakuntatalossa olisi edellä mainituista päätöksistä huolimatta edelleen jatkunut valittajan virkasuhteen irtisanomisesta päätettäessä tai sen jälkeen. Näin ollen asiassa ei ole esitetty mitään sellaista, jonka vuoksi valittajan virkaan kuuluneet tehtävät eivät olisi ennen hänen virkasuhteensa irtisanomista tosiasiallisesti vähentyneet kirkkolaissa tarkoitetulla tavalla.

Valittaja on vedonnut hallintolain 31 §:n 1 momentista ilmenevään viranomaisen velvollisuuteen huolehtia asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset. Hallinto-oikeus katsoo, ettei valittajan virkasuhteen irtisanomista koskevassa asiassa tehtyjen päätösten voida todeta syntyneen virheellisessä järjestyksessä hallintolaissa tarkoitetun viranomaisen selvitysvelvollisuuden laiminlyönnin perusteella. Asian selvittämistä koskevat kysymykset tulevat kuitenkin tässä asiassa vielä arvioitaviksi ratkaistaessa, onko työnantaja laiminlyönyt velvollisuutensa selvittää mahdollisuutta sijoittaa valittaja uusiin tehtäviin virkasuhteen irtisanomisen vaihtoehtona.

Valittaja on ollut virkasuhteessa seurakuntayhtymään. Hallinto-oikeus katsoo, että kirkkolain 6 luvun 52 §:ssä pakottavasti säädetty taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet eivät ole saman lain 6 luvun 1 §:ssä tarkoitettuja palvelussuhteen ehtoja. Näin ollen seurakuntayhtymä ei ole työnantajana menetellyt lainvastaisesti valittajan kirkkolain 6 luvun 1 §:stä esittämän perusteella riippumatta siitä, onko mahdollisuutta sijoittaa valittaja seurakuntayhtymän jäsen seurakuntien palvelukseen selvitetty.

Irtisanomisperusteiden osalta kysymys on nyt myös siitä, olisiko työnantajan tullut valittajan virkasuhteen irtisanomisen sijasta ottaa valittaja hänen yksilöimiinsä työsopimussuhteisiin tai kouluttaa valittaja uusiin tehtäviin. Hallinto-oikeus toteaa, että uudelleen sijoittamista koskevan edellytyksen täyttäminen edellyttää työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä. Työnantajalla on kuitenkin kirkkolain 6 luvun 52 §:n 1 momentin mukaan ollut virkasuhteen irtisanomisen vaihtoehtona velvollisuus sijoittaa valittaja ainoastaan sellaiseen työsopimussuhteeseen tehtävään, jonka tehtävät eivät ole olennaisesti poikenneet valittajan virkatehtävistä. Työnantaja on ennen valittajan virkasuhteen irtisanomista käydyissä neuvotteluissa ja edelleen virkasuhteen irtisanomista koskevassa päätöksessä esittänyt, että työnantajalla ei ole ollut tarjota sellaisia tehtäviä, joihin valittaja olisi voitu kohtuudella sijoittaa irtisanomisen vaihtoehtona.

Valittaja on esittänyt selvitystä ammattitaidostaan ja kyvystään sekä virkansa tehtävänkuvasta. Työnantaja on toimittanut hallinto-oikeudelle selvitystä valituksessa yksilöityihin tehtäviin palkkaamastaan työsopimussuhteisesta henkilöstöstä ja mainittujen tehtävien sisällöstä. Edellä mainittu selvitys on

riidatonta. Valituskirjelmässä on yksittäisten tehtävänimikkeiden tasolla esitetty, mihin tehtäviin valittaja olisi tullut sijoittaa virkasuhteen irtisanomisen vaihtoehtona. Hallinto-oikeus toteaa, että valituksessa ei ole vedottu siihen, että valittaja olisi tullut sijoittaa töihin hautausmaalle.

Valittajan yksilöimissä työsuhteisissa tehtävissä on ollut seurakuntayhtymän talousjohtajan selvityksen mukaan kysymys lyhyistä määräaikaista kausiluonteisista tehtävistä. Vaikka kolmen Räfsön leirikeskukseen palkatun kausityöntekijän tehtäviin ovat kuuluneet muiden tehtävien ohella myös keittiötyöt, kaikkiin tehtäviin on sisältynyt lisäksi muita tehtäviä kuten teknisten laitteiden huoltotöitä, kiinteistönhoitoa, puhtaanapitoa ja siivousta, piha-alueiden hoitoa sekä yhteysaluksen apuhenkilönä toimimista. Seurakuntayhtymään on selvityksen mukaan tämän lisäksi palkattu lyhyisiin määräaikaisiin työsuhteisiin tarvittaessa työhön kutsuttava yhteysaluksen kuljettaja, tarvittaessa työhön kutsuttava siivooja sekä tarvittaessa työhön kutsuttava seurakuntamestari. Hallinto-oikeus katsoo, että työnantajan on tullut ennen valittajan virkasuhteen päättymistä olla tietoinen näiden työsopimussuhteiden täytettäviksi tulemisesta.

Asiassa on sinänsä riidatonta, että työnantaja ei ole tarjonnut mainittuja tehtäviä valittajalle irtisanomisen välttämiseksi. Hallinto-oikeus katsoo, että kaikkien mainittujen työsopimussuhteiden tehtävät ovat kuitenkin olennaisesti poikenneet valittajan virkaan kuuluneista tehtävistä. Näin ollen työnantajalla ei ole ollut kirkkolain mukaan velvollisuutta tarjota niitä valittajalle virkasuhteen irtisanomisen vaihtoehtona. Kun otetaan huomioon lisäksi tehtävien luonne ja kesto, työnantajalta ei ole voitu kohtuudella edellyttää valittajan kouluttamista mainittuihin tehtäviin. Kysymys ei niiden osalta tai muutoinkaan ole ollut myöskään uuden henkilön ottamisesta valittajan virkatehtävien kanssa samankaltaisiin tehtäviin.

Kun otetaan huomioon edellä sanottu, hallinto-oikeus katsoo, että seurakuntayhtymällä on ollut kirkkolain 6 luvun 52 §:ssä tarkoitettu peruste irtisanoa valittajan virkasuhde. Valituksenalainen päätös ei muutoinkaan ole valittajan esittämän perusteella kirkkolain 24 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla lainvastainen. Yhteinen kirkkoneuvosto on voinut hylätä valittajan oikaisuvaatimuksen. Valitus on siten hylättävä.

Oikeudenkäyntikulut

Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 95 §:n 3 momentin mukaan yksityinen asianosainen voidaan velvoittaa korvaamaan viranomaisen oikeudenkäyntikuluja vain, jos yksityinen asianosainen on esittänyt ilmeisen perusteettoman vaatimuksen. Hallinto-oikeus katsoo, ettei valittaja ole esittänyt mainitussa momentissa tarkoitettulla tavalla ilmeisen perusteetonta vaatimusta, eikä häntä siten voida velvoittaa korvaamaan Kirkkonummen seurakuntayhtymän oikeudenkäyntikuluja. Sitä koskeva vaatimus on näin ollen hylättävä.

Sovelletut oikeusohjeet

Perusteluissa mainitut

Kirkkolaki 6 luku 62 § (1008/2012) 2 mom, 24 luku 4 § 1 mom (1008/2012) ja 2–4 mom (1274/2003) ja 16 § (1274/2003)

Laki oikeudenkäynnistä hallintoasioissa 127 §

Muutoksenhaku

Tähän päätökseen saa hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

Valitusosoitus on liitteenä (HOL kirkollisvalitus evlut kirkko).

Hallinto-oikeuden kokoonpano

Asian ovat ratkaisseet hallinto-oikeuden jäsenet

Virpi Ikkela, Mika Paavilainen ja Josefiina Alarova (t).



Esittelijäjäsen

Mika Paavilainen

Tämä päätös on sähköisesti varmennettu ja tulostettu hallinto-oikeuden asianhallintajärjestelmästä.

Jakelu ja oikeudenkäyntimaksu

Päätös	Valittajan asiamiehelle tavallisena tiedoksiantona asiointipalvelun kautta Oikeudenkäyntimaksu 270 euroa Tiedote oikeudenkäyntimaksusta korkeimmassa hallinto-oikeudessa
Jäljennös	Kirkkonummen seurakuntayhtymän yhteinen kirkkoneuvosto Päätöksestä on julkaistava ilmoitus kirkkolain (652/2023) 12 luvun 13 §:n 3 momentissa säädetyllä tavalla.