

Seurakuntarakennemuutos -
henkilöstökysymyksiä
2018



Seurakuntajaon muutos vai muu rakennemuutos

- Olennainen kysymys – onko kyse kirkkolain mukaisesta seurakuntajaon muutoksesta tai muusta rakennemuutoksesta?
 - ⇒ Seurakuntajaon muutoksesta säännökset KL 13 luvussa ja KJ 13 luvussa, muutoin työsuhteisten osalta TSL:ssa
 - ⇒ Muu rakennemuutos työsuhteisten osalta TSL:ssa
 - Muu rakennemuutos = ei puututa seurakunnan alueeseen (esim. seurakunnan liittyminen sellaisenaan seurakuntayhtymään)



Henkilöstön siirtämissuojan ulottuvuus

- Siirtosuoja (KL, KJ tai TSL) ulottuu vain siirtymisajankohtaan
- Siirtymähetken **jälkeen** työnantajalla normaalit työn organisoinnin oikeudet
 - suunnitelma, mitä tehdään ja millaisella henkilöstöllä
 - tarvittavat uudet virat/tehtävät ”perustetaan” ja tarpeettomat ”lakkautetaan”
 - työnantajalla työn tarjoamisvelvollisuus ennen mahdollista irtisanomista (esim. KL 6:52 §)

Seurakuntajaon muutos - kirkkolain soveltaminen



- Kirkkolain 13 luku
 - Kirkkoherra (KL 13:3 §)
 - Päätoimiset viranhaltijat (KL 13: 2 §)
 - Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevat päätoimiset työsuhteiset (KL 13: 2 §)
- Muut tapaukset
 - Muut viranhaltijat, esim. osa-aikaiset -> Ei säännöksiä
 - Muut työsuhteiset, esim. osa-aikaiset -> Työsopimuslaki (TSL)



Kirkkoherran siirtäminen (KL 13:3) 1 (2)

- KL 13:3 § erityissäännös kirkkoherrasta (KHRA)
- Toiseen seurakuntaan liitettävän seurakunnan KHRA:n virka
 - Ent. KHRA:n haltija => siirretään kappalaisen virkaan
 - Palkkaus kappalaisen virassa ei epädullisempi kuin aiempi vastaava etu
 - Määritellään kappalaisen tehtäväkohtainen palkanosa ja henkilökohtainen palkanosa => uusi varsinainen palkka ei saa olla pienempi kuin ent. KHRA:n peruspalkka (K)
 - Jaettava KHRA:n palkka tehtäväkohtaiseen ja henkilökohtaiseen osaan
 - Kappalaisen tehtäväkohtainen palkanosa + mahdollinen KHRA:n palkasta johtuva erityinen osa (dokumentoitava)
 - Kappalaisen henkilökohtainen palkanosa, jossa vuosisidonnaista ja KHRA:n työsuorituksesta johtuvaa osaa => myöhemmin arvioitava työsuoritus uudessa tehtävässä



Kirkkoherran siirtäminen (KL 13:3) 2 (2)

- Lakkaavan seurakunnan kirkkoherran virassa käytettävissä K-palkkausjärjestelmässä määräaikaista palkan tarkistuksia
=> Nämä voimassa vain määräajan loppuun
- Määräaikainen KHRAn viran hoitaja siirrettävissä kappalaiseksi enintään määräajan loppuun
- Huom. Henkilökohtaisen palkanosan muutos 1.1.2020
 - Vuosisidonnainen palkanosa -> kokemuslisä
 - Henkilökohtainen lisä -> suorituslisä (max kalenterivuodeksi)

Päätoimisessa palvelussuhteessa olevan siirtäminen (KL 13:2) 1 (2)



- KL 13:2.2 takaa seurakuntajaon muutoksessa palvelussuhteeseen kuuluvat edut sellaisina, etteivät ne ole epäedullisemmat kuin vastaavat aiemmat edut
- Soveltamisala:
 - siirrettävät päätoimiset viranhaltijat
 - myös määräaikaiset, kuitenkin enintään määräajan loppuun
 - siirrettävät toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevat päätoimiset työsuhteiset

Päätoimisessa palvelussuhteessa olevan siirtäminen (KL 13:2) 2 (2)



- Esimerkkejä palkkauksen määräytymisestä eri vaihtoehdoissa:
 1. Viranhaltijan virkanimike vastaanottavassa organisaatiossa sama kuin lakkaavassa organisaatiossa
 2. Viranhaltijan virkanimike vastaanottavassa organisaatiossa eri kuin lakkaavassa organisaatiossa
 3. Viranhaltijan virkanimike vastaanottavassa organisaatiossa sama kuin lakkaavassa organisaatiossa ja työt organisoidaan siirtämisen **jälkeen** uudelleen uudessa organisaatiossa

1. Virkanimike vastaanottavassa organisaatiossa sama kuin lakkaavassa organisaatiossa 1 (3)



- "Edut eivät ole epäedullisemmat" > KirVESTES II 23 § "palkkaa muutetaan vastaamaan tehtävän muutosta", jos palkka olisi uudessa tehtävässä alempi
- Esimerkki: 2 seurakuntaa, jossa kummassakin talouspäällikkö => 1 seurakunta, jossa talouspäällikkö siirretään talouspäällikön virkaan
- Talouspäällikön viran hoitajan tehtäväkohtainen palkanosa/peruspalkka
 - Tehtäväkohtainen palkanosan sama kuin aiemmin, jos uuden viran tehtävän vaativuus sama tai entistä vaatimattomampi
 - Jos uusi tehtäväkohtainen palkanosa on matalampi kuin aiempi tehtäväkohtainen palkanosa, erotuksesta muodostuu erityinen osa, joka dokumentoidaan
 - Tehtäväkohtaista palkanosaa tarkistetaan ylöspäin vastaamaan muuttunutta tehtävän vaativuutta, jos uusi talouspäällikön tehtävä on olennaisesti vaativampi kuin aiempi (siirtymäaika voi olla pidempi kuin sopimuksen mukainen (seuraavan kuukauden alusta) -> määriteltävä aikataulu)

2. Virkanimike vastaanottavassa organisaatiossa eri kuin lakkaavassa organisaatiossa 2 (3)



- "Edut eivät ole epäedullisemmat" > KirVESTES II 23 § "palkkaa muutetaan vastaamaan tehtävän muutosta", jos palkka olisi uudessa tehtävässä alempi
- Esimerkki: 2 seurakuntaa, jossa kummassakin talouspäällikkö => 1 seurakunta, jossa talouspäällikkö siirretään taloussihteerin tehtävään
- Taloussihteerin tehtävän hoitajan tehtäväkohtainen palkanosa/peruspalkka:
 - Saa saman tehtäväkohtaisen palkanosan kuin aiemmin, jos uuden tehtävän vaativuus sama tai entistä vaatimattomampi
 - Jos uusi tehtäväkohtainen palkanosa on matalampi kuin aiempi tehtäväkohtainen palkanosa, erotuksesta muodostuu erityinen osa, joka dokumentoidaan

3. Virkanimike vastaanottavassa organisaatiossa sama kuin lakkaavassa organisaatiossa ja työt organisoidaan siirtämisen jälkeen uudelleen uudessa organisaatiossa 3 (3) †

- "Edut eivät ole epäedullisemmat" => saa saman tehtäväkohtaisen palkan kuin aiemmin
- Esimerkki: 2 seurakuntaa, jossa kummassakin talouspäällikkö => 1 seurakunta, jossa kumpikin siirretään talouspäälliköksi
 - Saa saman tehtäväkohtaisen palkanosan kuin aiemmin, jos uuden tehtävän vaativuus sama tai entistä vaatimattomampi
 - Jos jommankumman talouspäällikön tehtävä vaativampi kuin aiemmin => tehtäväkohtaista palkanosaa tarkistetaan ylöspäin
 - Jos uusi seurakunta muuttaa työn organisointia siten, että toinen talouspäällikön virka lakkautetaan tehtävämuutosten myötä ja entiselle talouspäällikölle tarjotaan taloussihteerin tehtävää => Tehtäväkohtainen palkanosa muutetaan vastaamaan muuttunutta tehtävien vaativuutta, jos uuden tehtävän vaativuus on olennaisesti vähäisempi, palkkaa tarkistetaan alaspäin vastaamaan muuttunutta vaativuutta
 - Muutos palkkaan tehdään irtisanomisajan kuluttua (aikataulu voinee olla pidempi, jos näin paikallisesti sovitaan)

Yhteenveto päätoimisen viranhaltijan/työntekijän peruspalkan muutoksesta



Peruspalkkaa ei muuteta, vaikka vaativuus muuttuu

- Jos tehtävänimikkeet päätetty jo ennen siirtämistä
- Jos tehtäväkohtainen palkanosa määriteltävä entiseksi vaikka tehtävät vähemmän vaativia,
 - vaativuusryhmä tarkistetaan muuttunutta tehtävän vaativuutta vastaavaksi
 - vanhan tehtäväkohtaisen palkanosan ja uuden tehtäväkohtaisen palkanosan erotus maksetaan erityisenä osana, jonka peruste dokumentoidaan (esim. kirjataan "srk-muutos xx alkaen, KL 13:2)

Peruspalkkaa muutetaan, kun vaativuus muuttuu

- Jos tehtävät (nimike) muutetaan siirron jälkeen vastaamaan uutta tilannetta
- Siirtotilanteessa tehtäväkohtainen palkanosa ei alene
- Siirron jälkeen tehtäväkohtainen palkanosa vaativuusjärjestelmän mukainen
 - Tehtäväkohtainen palkanosa (ja tästä laskettava vuosisidonnainen palkanosa) irtisanomisajan kuluttua (huom. kokemuslisä 1.1.2020)
 - Harkinnanvarainen palkanosa virkanimikkeen muuttumisesta (huom. suorituslisä 1.1.2020)

Muut työsuhteiset

- TSL 1 luku 10 § (liikkeenluovutus)
 - Sovelletaan määräaikaisiin päätoimisiin työsuhteisiin, osa-aikaisiin ja tuntipalkkaisiin työsuhteisiin
 - 1 mom.: liikkeenluovutuksen tunnusmerkit
 - Liikkeenluovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet, velvollisuudet ja niihin liittyvät työsuhde-edut siirtyvät
 - Työsuhde-edut voimassa palvelussuhteen loppuun
 - Em. ei estä toiminnan/töiden organisointia uudelleen, jolloin tehtäväkohtainen palkanosa muutetaan vastaamaan muuttunutta olosuhdetta