

SAMMANJÄMKNING AV LÖNER FÖR
FÖRSAMLINGENS PERSONAL VID EN
FÖRSAMLINGSSAMMANSLAGNING

29.9.2021

Uppdatering 17.5.2022

Innehåll

1. Inledning	3
2. Olika typer av församlingssammanslagningar	3
3. Förberedelser inför förändringen	3
4. Samarbete med personalen före församlingssammanslagningen.....	4
5. Ordnande av personalens representation.....	5
6. Överföring av personal	5
a. Särskilda bestämmelser om överföringen av personal	5
b. Personalens skydd mot omplacering.....	5
c. Kyrkoherden.....	5
d. Tjänsteinnehavare och arbetstagare i huvudsysla	6
e. Övriga arbetstagare i arbetsavtalsförhållande	7
7. Sammanjämkning av löner	8
a. Verkställighetsförfarandet och dess tidsplan.....	8
b. Lönerna som ska sammanjämkas och samordnandet av tillvägagångssätt.....	8
c. Plan, finansiering och tidsplan för sammanjämkningen av löner.....	9

1. Inledning

Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna utfärdar följande anvisningar för församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna som en allmän översikt över de arrangemang som gäller personalens ställning vid församlingssammanslagningar. Anvisningarna behandlar överföringen av personal till en ny församling och hur personalens löner ska sammanjämkas.

Vid församlingssammanslagningar tillämpas kyrkolagen (KL), där det också finns bestämmelser om de arrangemang som gäller personalens ställning. Vid en församlingssammanslagning övergår den permanent anställda personalen till den nya arbetsgivaren enligt samma villkor som tidigare, så att den tidigare arbetsgivaren ersätts av en ny arbetsgivare som övertar de skyldigheter och rättigheter som hänför sig till anställningarna.

Tiden mellan beslutet om en församlingssammanslagning och genomförandet av sammanslagningen blir ett slags övergångsskede, med två parallella processer. De gamla församlingarnas verksamhet fortsätter, samtidigt som man planerar och förbereder de åtgärder som ska genomföras efter sammanslagningen.

2. Olika typer av församlingssammanslagningar

Enligt 3 kap. 3 § i kyrkolagen fattas beslut om ändring av en församlings område, delning av en församling på geografisk eller språklig grund, indragning av en församling samt om grundande av en ny församling av Kyrkostyrelsen. En församlingssammanslagning kan genomföras på följande sätt:

- församlingen dras in och ansluts till en annan församling
- de församlingar som ska sammanslås dras in och en ny församling bildas
- församlingen ansluts till en kyrklig samfällighet
- församlingarna bildar en ny kyrklig samfällighet

3. Förberedelser inför förändringen

Huvuddelen av den personal som överförs fortsätter sannolikt att arbeta i sina tidigare befattningar trots bytet av arbetsgivare. Det är dock möjligt att genast efter överföringen genomföra ändringar i organisationen och personalens befattningar i den utvidgade eller nya församlingen. Ändringarna kan förberedas redan före övergången i samband med utarbetandet av tjänste- och personalstrategierna för den församling som utvidgas eller den nya församlingen. Vid utarbetandet av personalstrategin är det bra att beakta bl.a. Avtalet om utveckling av yrkeskompetensen hos kyrkans anställda, KyrkTAK bilaga 12.

Det är viktigt att tjänstestrategin, och utifrån den personalstrategin, för den församling som utvidgas eller den nya församlingen utarbetas i god tid. Församlingens verksamhet granskas utifrån de behov som den nya helheten ställer. På så sätt kan resurser frigöras för sammanjämknings och utveckling av verksamheten. Samtidigt som man utreder vilka tjänster som ska produceras och på vilket sätt, gäller det även att förutse vilka krav omorganiseringen av tjänsteproduktionen ställer på personalstrukturen och personalens kompetens. I det sammanhanget utreds vilka befattningar som behövs i den församling som utvidgas eller den nya församlingen, vem som övergår till att sköta dessa befattningar och vilket utbildningsbehov som eventuellt finns. Dessutom måste man fundera

på sammanjämknigen av löner och ordnandet av personalens representation (samarbetsorgan samt förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktiges antal, verksamhetsområden och tidsanvändning).

När behovet av personalresurser har klargjorts finns det skäl att fundera på hur personalen ska placeras i de nya befattningarna. Målet är att placera personerna i så lämpliga befattningar som möjligt. Med lämpliga befattningar avses befattningar som ligger så nära personens erfarenhet och kompetens som möjligt. Ändringarna i befattningarna och överföringen av personal till nya befattningar, vid behov över enhets- och områdesgränserna, bör genomföras i snabb takt efter församlingssammanslagningen. Personalen ska ges möjlighet att meddela sitt intresse för nya befattningar.

De uppgiftsrelaterade lönerna kan variera mellan olika församlingar trots att befattningsbeteckningarna är desamma och uppgifterna är likartade. Uppbyggnaden av det nya lönesystemet samt samordningen och sammanjämknigen av löner till följd av bytet av arbetsgivare kommer att kräva en diger arbetsinsats, noggranna förberedelser och lokala förhandlingar.

4. Samarbete med personalen före församlingssammanslagningen

Den församling som ansluts till en annan församling fungerar som arbetsgivare för den personal som ska överföras tills dess att det officiella beslutet om sammanslagningen har fattats. Därefter fungerar den församling som utvidgas som arbetsgivare. Det är ändamålsenligt att båda församlingarnas samarbetsorgan deltar i beredningen redan från början.

Vid en församlingssammanslagning ska arbetsgivaren behandla personalen likvärdigt och rättvist på det sätt som förutsätts i lagstiftningen. Sådana förändringar i tjänsteverksamheten som har väsentlig inverkan på personalens ställning, samt väsentliga ändringar i arbetsuppgifterna och arbets- och utrymmesarrangemangen, ska behandlas i ett samarbetsförfarande enligt kyrkans samarbetsavtal innan frågan avgörs. I synnerhet i de fall där församlingssammanslagningen påverkar personalens ställning och befattningar är det nödvändigt att personalens företrädare deltar i beredningen av reformerna. Samarbetsförfarandet kan med fördel också utnyttjas för utveckling av produktiviteten och arbetslivskvaliteten.

Inom ramen för samarbetsförfarandet behandlas följande frågor i den nya församlingen eller den församling som utvidgas:

- arbetstidsarrangemang
- arbetsledningskultur och tillvägagångssätt
- spelregler på arbetsplatsen (bl.a. tjänsteresor, användning av arbetsredskap)
- rekommendationsavtal (bl.a. ordnande av sjukvård i anslutning till hälsovården, arbetsplatsmåltider, skyddskläder)
- jämställdhetsplan, plan för likabehandling, utbildningsplan och personalplan
- samordning av personalförmåner (bl.a. uppvaktning på bemarkelsedagar, rekreationsdagar)

Efter behandlingen inom ramen för samarbetsförfarandet fattar arbetsgivaren beslut i personalfrågorna.

5. Ordnande av personalens representation

I och med församlingssammanslagningen ska personalens representation ordnas på nytt i den nya församlingen eller kyrkliga samfälligheten eller den församling eller samfällighet som utvidgas. Samarbetsorganen i de församlingar som dras in upplöses och mandatperioderna för personalens företrädare, dvs. förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige, upphör. De nya förtroendeorganen och personalens företrädare väljs i den församling som utvidgas eller den nya församlingen i normal ordning, eller vid behov genom nya val.

Lokalt kan man avtala om att de valda förtroendemännen, arbetarskyddsfullmäktige och samarbetskommissionen fortsätter till mandatperiodens slut. På samma sätt kan man lokalt avtala om en överskridning av maximigränserna för antalet medlemmar i samarbetsorganen och antalet företrädare för personalen. Specialarrangemanget är tidsbestämt och kan gälla högst till mandatperiodens slut.

6. Överföring av personal

a. Särskilda bestämmelser om överföringen av personal

Bestämmelserna om ändringar i församlingsindelningen finns i kyrkolagen. Bestämmelserna om överföringen av personal finns i 13 kap. i kyrkolagen och 13 kap. i kyrkoordningen (KO). Kyrkolagens bestämmelser om ändringar i församlingsindelningen gäller kyrkoherdar (KL 13:3 §), i huvudtjänst anställda tjänsteinnehavare och arbetstagare i anställningsförhållanden som gäller tills vidare, då anställningsförhållandet har karaktären av huvudsyssla (KL 13:2 §). För övriga arbetstagare i arbetsavtalsförhållande, t.ex. då anställningsförhållandet har karaktären av bissyssla, tillämpas arbetsavtalslagen. För övriga tjänsteinnehavare än de ovan nämnda finns inga bestämmelser.

Om församlingens område inte ändras handlar det om en strukturförändring som inte omfattas av kyrkolagen. Detta är fallet t.ex. när en församling som sådan ansluter sig till en kyrklig samfällighet.

b. Personalens skydd mot omplacering

Personalens skydd mot omplacering sträcker sig fram till överföringstidpunkten. Efter överföringstidpunkten har arbetsgivaren rätt att organisera arbetet inom ramen för den normala arbetsledningen. Efter överföringen kan arbetsgivaren genomföra nödvändiga ändringar i organisationen och personalen. Arbetsgivaren ska ha en plan för hur den utvidgade eller nya församlingen ska organiseras, vilka arbetsuppgifter som behövs i fortsättningen och hurdan personal som ska sköta dessa arbetsuppgifter. I planen ska ingå nödvändiga nyanställningar samt vilka tjänster och befattningar som ska dras in.

c. Kyrkoherden

Kyrkolagen innehåller en specialbestämmelse om kyrkoherdetjänsten (KL 13:3 §). Kyrkoherdetjänsten i en församling som ansluts till en annan församling upphör när ändringen i församlingsindelningen träder i kraft. Kyrkoherdetjänsten i den församling som ansluts överförs till kyrkoherdetjänsten i den församling som utvidgas, om tjänsten är ledig.

Om kyrkoherdetjänsten i den församling som utvidgas inte är ledig, överförs kyrkoherdetjänsten i den församling som ansluts till en kaplanstjänst i den församling som utvidgas. Lönen för

kyrkoherdetjänsten i den församling som ansluts ändras till en lön enligt det allmänna lönesystemet, så att den ordinarie lönen inte är oförmånligare än tjänsteinnehavarens tidigare lön för kyrkoherdetjänsten. För lönen som kaplan fastställs en uppgiftsrelaterad och en individuell lönedel.

- Den enligt lönesättningsgrupp K fastställda lönen för kyrkoherdetjänsten delas in i en uppgiftsrelaterad och en individuell del i enlighet med det allmänna lönesystemet enligt följande:
 - a) För lönen som kaplan fastställs en uppgiftsrelaterad lönedel och en eventuell särskild del till följd av lönen som kyrkoherde. Den särskilda delen ska dokumenteras.
 - b) För lönen fastställs en individuell del, som består av ett erfarenhetstillägg som är baserat på tjänsteåren samt en eventuell del som fastställts på basis av arbetsprestationen i befattningen som kyrkoherde. Den senare betecknas som prestationstillägg och kan betalas högst till kalenderårets slut. Kaplanens arbetsprestation i den nya befattningen bedöms senare i enlighet med bestämmelserna om prestationstillägg inom det allmänna lönesystemet (KyrkTAK 26 §).
- För kyrkoherdetjänsten i en församling som dras in kan man under en övergångstid använda sig av tidsbestämda lönejusteringar (KyrkTAK bilaga 7 § 3 mom. 4). Lönejusteringarna gäller högst till utgången av den utsatta tiden.
- En innehavare av kyrkoherdetjänsten för viss tid kan omplaceras som kaplan i den mottagande församlingen högst till utgången av den utsatta tiden.

d. Tjänsteinnehavare och arbetstagare i huvudsyssla

De i huvudtjänst anställda tjänsteinnehavarna överförs till för dem lämpade tjänster i den församling som utvidgas eller den i nya församlingen eller i respektive kyrkliga samfällighet. Vid ändringar i församlingsindelningen erhåller tjänsteinnehavarna de förmåner som hör till anställningen i sådan form, att de inte är oförmånligare än motsvarande tidigare förmåner (KL 13:2.2). Detta gäller även arbetstagare i anställningsförhållanden som gäller tills vidare, då anställningsförhållandet har karaktären av huvudsyssla. I fråga om tjänsteinnehavare för viss tid gäller detta dock endast till utgången av den utsatta tiden.

Nedan går vi med hjälp av exempel igenom överföringen av en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, då anställningsförhållandet har karaktären av huvudsyssla. Som exempel har vi en ekonomichef i tjänsteförhållande.

1. *Tjänsteinnehavarens tjänstebeteckning är densamma i den mottagande organisationen som i den organisation som dras in*

Såväl den mottagande församlingen som den församling som ansluts har en tjänst som ekonomichef. Ekonomichefen i den församling som dras in överförs till befattningen som ekonomichef i den nya församlingen. Eftersom tjänsten som ekonomichef inte hör till tjänsterna för kyrkans högsta ledning, bestäms den lön som betalas för befattningen som ekonomichef i enlighet med Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal (KyrkTAK 23 §) så att den motsvarar innehållet i den nya befattningen.

Om den nya uppgiftsrelaterade lönedelen är lägre än den tidigare uppgiftsrelaterade lönedelen bildas en särskild del av skillnaden. Den särskilda delen dokumenteras. Om den nya befattningen som ekonomichef är väsentligt mer krävande än den tidigare befattningen,

justeras den uppgiftsrelaterade lönedelen uppåt så att den motsvarar kravnivån för den nya befattningen.

2. *Tjänsteinnehavarens tjänstebeteckning är en annan i den mottagande organisationen än i den organisation som dras in*

Såväl den mottagande församlingen som den församling som ansluts har en tjänst som ekonomichef. Ekonomichefen i den församling som dras in överförs till befattningen som ekonomisekreterare i den nya församlingen. Den lön som betalas för befattningen som ekonomisekreterare fastställs i enlighet med Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal (KyrkTAK § 23).

För befattningen som ekonomisekreterare fastställs en uppgiftsrelaterad lönedel enligt befattningens kravnivå. Den tjänsteinnehavare som överförs till befattningen erhåller samma uppgiftsrelaterade lönedel som i sin tidigare befattning som ekonomichef. Om den nya befattningen är mindre krävande än den tidigare befattningen som ekonomichef bildas en särskild del av skillnaden. Den särskilda delen dokumenteras.

3. *Tjänsteinnehavarens tjänstebeteckning är densamma i den mottagande organisationen som i den organisation som dras in, och arbetet omorganiserar efter överföringen*

Såväl den mottagande församlingen som den församling som ansluts har en tjänst som ekonomichef. Bägge ekonomicheferna överförs till befattningar som ekonomichef i den nya församlingen. Lönen för vardera befattningen fastställs i enlighet med Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal enligt de ovan beskrivna principerna (KyrkTAK § 23).

Efter överföringstidpunkten omorganiserar den nya församlingen befattningarna genom att dra in den ena tjänsten som ekonomichef och erbjuda tjänsteinnehavaren en befattning som ekonomisekreterare. Den uppgiftsrelaterade lönedelen för den nya befattningen ändras så att den motsvarar den ändrade kravnivån. Om befattningen är mindre krävande än den tidigare befattningen justeras lönen nedåt så att den motsvarar den ändrade kravnivån. Ändringen träder i kraft efter den uppsägningstid som tillämpas för tjänsteinnehavaren, om man inte avtalar om någon annan tidsplan.

e. *Övriga arbetstagare i arbetsavtalsförhållande*

För andra arbetstagare i arbetsavtalsförhållande än de ovan nämnda tillämpas bestämmelserna om överlåtelse av rörelse i arbetsavtalslagen (kap. 1 § 10). Vid överlåtelse av rörelse övergår de rättigheter och skyldigheter samt till dem anslutna anställningsförmåner, som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen på den nya församlingsarbetsgivaren. Arbetstagarens anställningsförmåner är i kraft till anställningsförhållandets slut. Församlingen kan omorganisera arbetsuppgifterna, varvid den uppgiftsrelaterade lönedelen ändras så att den motsvarar de ändrade förhållandena. Till de här arbetstagarna kan höras t.ex. fastighetsarbetare i arbetsavtalsförhållande.

7. Sammanjämkning av löner

a. Verkställighetsförfarandet och dess tidsplan

Arbetsgivare i verkställighetsförfarandet är den mottagande eller nya församlingen eller kyrkliga samfälligheten. Som en del av verkställighetsförfarandet bereds sammanjämkningsavtalet mellan företrädare för arbetsgivaren och personalen. Personalen företräds av huvudförtroendemännen inom kyrkans huvudavtalsorganisationer eller andra förhandlingsparter enligt kyrkans huvudavtal. Företrädare för arbetsgivaren och personalen i den församling som ansluts kan även tas med som biträden i förhandlingarna. Samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen bör upprättas redan i beredningsskedet inför församlingssammanslagningen.

Verkställighetsförhandlingarna ska genomföras under den sammanslagna eller nya församlingens eller kyrkliga samfällighetens första verksamhetsår.

b. Lönerna som ska sammanjämkas och samordnandet av tillvägagångssätt

Trots att befattningsbeteckningarna är desamma kan de uppgiftsrelaterade lönedelarna vara olika stora i olika församlingar, beroende på skillnader i församlingarnas lönenivå. När församlingar sammanslås ska befattningarnas kravnivå bedömas utifrån de aktuella befattningsbeskrivningarna. De uppgiftsrelaterade lönedelarna för samma eller lika krävande befattningar i samma församlingens enhet får inte utan grund vara olika stora. Om den lönedel som baserar sig på befattningens kravnivå (det allmänna lönesystemets kravnivå) är lägre än vad befattningens kravnivå förutsätter, ska den systematiskt och stegvis höjas till den nivå som kravnivån förutsätter. Överskridning av en lönedel till följd av överföringen betecknas som en särskild del, och grunderna för den dokumenteras. Överskridningen av en lönedel till följd av överföringen (särskild grund) minskar när den uppgiftsrelaterade lönedelen justeras.

Församlingarna kan endast följa lönesystem i enlighet med kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal. Församlingarna kan dock ha gått in för olika tillvägagångssätt vid tillämpningen av lönesystemen på lokal nivå. Det allmänna lönesystemets prestationstillägg har krävt att församlingarna gör upp ett eget lokalt prestationstilläggssystem, som innefattar bl.a. de av församlingen fastställda bedömningsgrunderna, tidsplanerna och medlen som ska användas för prestationstilläggen. Församlingar kan ha varierande tillvägagångssätt också i fråga om t.ex. engångsarvoden eller timlönesystemets individuella tillägg. Även i tillämpningen av bestämmelserna om erfarenhetstillägg kan det finnas lokala skillnader. Vid en församlingssammanslagning kan de lokala skillnader som lönesystemen möjliggör och tillvägagångssätten i de olika församlingarna medföra ändringsbehov, som det gäller att förbereda sig på i god tid.

Församlingarna kan ha avtalat om anställningsvillkor på lokal nivå. Innehållet i och följderna av eventuella lokala avtal ska utredas innan församlingssammanslagningen genomförs. Det bör övervägas om det är ändamålsenligt att säga upp ett lokalt avtal så att det upphör före församlingssammanslagningen.

c. Plan, finansiering och tidsplan för sammanjämknigen av löner

Vid ändringar i församlingsstrukturen fastställs den lönepolitik som ska följas och en plan för sammanjämknigen av löner, inklusive tidsplan och kostnadskalkyl, upprättas utan dröjsmål.

Sammanjämknigen av löner kräver en omsorgsfull planering. Målet är att stegvis höja de uppgiftsrelaterade lönerna till den nivå som befattningens kravnivå förutsätter. Tidsplanen för sammanjämknigen av löner påverkas av t.ex. skillnaderna mellan de uppgiftsrelaterade lönerna samt kostnaden för sammanjämknigen. Sammanjämknigen av löner ska genomföras inom skälig tid.

Kyrkans arbetsmarknadsverk, FOSU rf, Kyrkfackets union rf, Kyrkosektorn rf