

115 § Esitys koskien virkojen ja työsuhteiden täyttämisiä

Päätösehdotus

SN päättää, että toistaiseksi voimassa olevien virkojen ja työsuhteiden täyttämisisä avoin hakumenettely on aina ensisijainen vaihtoehto, mutta jokainen rekrytointi käsitellään yksittäistapauksena ja vallitsevat olosuhteet huomioon ottaen, joten seurakuntaneuvosto voi poiketa julkisesta hakumenettelystä lain sallimissa rajoissa.

Päätös

Esitys hyväksyttiin.

Selostus

Seurakuntaneuvoston jäsen Marja Lindholm kirjoittaa lähettämässään esityksessä (liite 5) seuraavasti: "Pidän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta tärkeänä, että seurakuntaneuvoston vastuulla olevat rekrytoinnit seurakuntamme toistaiseksi voimassa oleviin virkoihin tai työsuhteisiin tapahtuvat aina avoimen haun kautta. Esitän, että jatkossa toistaiseksi voimassa olevat virat ja työsuhteet täytetään avoimen haun kautta".

Lindholmin perusteet ovat varsin hyvät. Lainsäätäjä on kuitenkin myöntänyt erinäisiä poikkeuksia julkisesta hakumenettelystä. Kirkkolain 6. luvussa § 11 sanotaan seuraavasti:

"Virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman hakumenettelyä, kun:

- 1) henkilö otetaan hoitamaan virkaa sijaisena tai avoinna olevaan virkasuhteeseen määräajaksi;
- 2) taloudellisista ja tuotannollista syistä irtisanottu viranhaltija otetaan toiseen virkasuhteeseen;
- 3) 36 §:ssä tarkoitettu virkasuhde tarjotaan osa-aikaiselle viranhaltijalle;
- 4) 38 §:ssä tarkoitettu viranhaltija siirretään toiseen virkasuhteeseen;

5) virkaan valitun irtisanouduttua ennen hänelle määrättyä virantoimituksen aloittamispäivää virkaan valitaan joku muu virkaa hakenut, kelpoisuusehdot hakuajan päättyessä täyttänyt hakija;

6) muun työnantajan palveluksessa oleva henkilö otetaan virkasuhteeseen 39 §:ssä tarkoitetun toiminnan siirtämisen yhteydessä; tai

7) menettelyyn on muu erityisen painava syy.”

Kirkkolain luvun 6 § 36 käsittelee osa-aikaisen viranhaltijan oikeutta kokoaikaiseen virkasuhteeseen. Sen mukaan ”työnantajan, joka tarvitsee uusia viranhaltijoita tehtäviltään samankaltaiseen kokoaikaiseen virkasuhteeseen, on 62 §:n estämättä ensisijaisesti tarjottava toistaiseksi virkaan otetulle osa-aikatyötä tekeväälle viranhaltijalle mahdollisuus siirtyä tällaiseen virkasuhteeseen.”

Kirkkolain luvun § 38 koskee viranhaltijan siirtämistä toiseen virkasuhteeseen. Sen mukaan ”viranhaltija voidaan siirtää saman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos 1) hänen asemansa toistaiseksi otettuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu ja perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene, 2) hän on antanut siirtoon suostumuksensa tai 3) siirtoon on muu hyväksyttävä syy ja viranhaltija on antanut siirtoon suostumuksensa.”

Rekrytointitilanteet ja seurakunnan olosuhteet vaihtelevat välillä suurestikin. Siksi olisi viisasta, että seurakuntaneuvosto pidättäisi itsellään lain salliman tapaus- ja tilannekohtaisen toimintavapauden sitomatta käsiään ennalta päätöksellä, joka voi hyvästä tarkoituksestaan huolimatta koitua seurakunnan vahingoksi. Esimerkiksi tällä hetkellä näyttää vahvasti siltä, että yhteinen kirkkovaltuusto tekee päätöksen, joka ajaa seurakunnat lähitulevaisuudessa aloittamaan tuta-menettelyt eli tuotannollisista tai taloudellisista syistä toimeenpantavat työntekijöiden irtisanomiset. Näillä perusteilla puheenjohtaja esittää Lindholmin esityksestä poiketen, että emme sido käsiämme oma-aloitteisesti etukäteen, vaan käsittelemme jokaisen rekrytoinnin tapauskohtaisesti kuten tähänkin asti. Avoin hakumenettely on ehdottomasti ensisijainen vaihtoehto, mutta lain sallimissa rajoissa voimme tehdä siitä perustellusti poikkeuksen.

Liitteet

5 Liite 5. Esitys Lindholm

