

MUUTTUVA VIRANTOIMITUSVELVOLLISUUS

Lakimiesneuvonnassa toistuvat usein erilaisiin tehtävänkuvan muutoksiin liittyvät kysymykset. Saako työnkuvaa muuttaa, missä määrin sitä saa muuttaa, miten asiassa kuuluu menetellä ja voidaanko tehtävää muuttaa, jos viranhaltija vastustaa muutosta. Kysymykset ovat isoja, eivätkä vastaukset aina ole niitä kaikkein toivotuimpia.

Työntajan työnjohto-oikeuteen kuuluu oikeus määrätä miten, missä ja milloin työtä tehdään. Pienistä muutoksista työnantaja voi siis määrätä jo tällä perusteella. Kirkkolaki mahdollistaa – virkasuhteisten osalta – virantoimitusvelvollisuuden muuttamisen myös laajemmin kuin mikä olisi mahdollista pelkästään direktio-oikeuden perusteella. Tämä johtuu siitä, että työsuhteesta poiketen virkasuhde ei perustu sopimukseen, vaan työnantajan yksipuoliseen hallintotoimeen. Kirkkolain 6 luvun 37 §:n mukaan toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ottamisesta päättävä viranomainen voi päättää, että virantoimitusvelvollisuutta muutetaan, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää.

Menettelyllisesti olennainen seikka virantoimitusvelvollisuutta muutettaessa on, että viranhaltijaa on kuultava. Laki ei edellytä viranhaltijan suostumusta, mutta kuulemismahdollisuus on järjestettävä ennen päätöksen tekoa. Hyvään hallintoon kuuluu luonnollisesti antaa viranhaltijalle tarpeeksi aikaa valmistautua kuulemiseen, sillä tämä on tärkeä mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon esimerkiksi esittämällä rakentavia ehdotuksia siitä, miten muuten ehdotetun järjestelyn tavoitteet voitaisiin saavuttaa.

Oikeudella muuttaa virantoimitusvelvollisuutta on kuitenkin rajansa. Jos toiminnan uudelleenjärjestely tarkoittaisi niin merkittäviä muutoksia tehtäviin, että virka voidaan katsoa sisällöltään ja luonteeltaan uudeksi viraksi, virka tulee lakkauttaa ja perustaa uusi. Uusia virkoja perustettaessa luovuutta rajoittavat säädetyt kelpoisuusehdot, joita ei voida ohittaa yhdistämällä useampaa eri virkaa tai käyttämällä perusteettomasti määräaikaista virkasuhteita. Olemassa olevan viran sisältöä muutettaessa tulee pitää mielessä myös muu työlainsäädäntö. Kun muutos nykyään tapahtuu lähinnä tehtävien lisääntymisen suuntaan, on hyvä muistaa esimerkiksi vaatimukset asiallisen koulutuksen antamisesta uusiin tehtäviin sekä työturvallisuuskysymykset. Työturvallisuuslaki muun muassa velvoittaa työnantajan ryhtymään korjaaviin toimiin, jos työntekijän henkinen kuormitus uhkaa kasvaa liian suureksi.

Kokonaan oma kysymyksensä on tällaisten muutosten vaikutus palkkaan. Jos nämä aiheet ovat kohdallasi ajankohtaisia ja sinulla on kysymyksiä, ota yhteyttä liittoon.