



CIRKULÄR A 5/2009

20.4.2009

Till församlingarna

- Innehåll:
1. Tillämpande av rad A i semestertabellen i samband med moderskapsledighet
 2. Beviljande av oavlönad tjänst- och arbetsledighet för kortare perioder än en vecka

1. Tillämpande av rad A i semestertabellen i samband med moderskapsledighet

Enligt § 104 mom. 3 i KyrkTAK bestäms semesterns längd enligt rad B i semestertabellerna när tjänsteinnehavaren/arbetstagaren till följd av avbrott i tjänstgöringen/arbetet har fullgjort färre än 6 arbetsdagar under semesterårets semesterperiod. I praktiken innebär denna bestämmelse att rad A i semestertabellerna, som ger en bättre semesterrätt än rad B, kan tillämpas när tjänsteinnehavaren/arbetstagaren under semesterårets semesterperiod, dvs. 2.5–30.9, har fullgjort minst 6 arbetsdagar.

Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna har förhandlat om tillämpandet av bestämmelsen i de fall där frånvaron beror på moderskapsledighet. Parterna har enats om en tolkning enligt vilken moderskapsledighet i 104 § 3 mom. jämställs med tid i arbetet. Om tjänsteinnehavarens/arbetstagarens frånvaro från arbetet beror på moderskapsledighet har hon rätt att ta ut semester enligt rad A. Jämställelsen gäller inte övriga familjeledigheter.

Det bör observeras att moderskapsledigheten varar i 105 vardagar. Därmed är moderskapsledigheten alltid kortare än semesterperioden 2.5–30.9. För att arbetsfrånvaron under semesterperioden ska vara hela perioden, så att antalet arbetsdagar under perioden understiger 6, måste den därför även inkludera frånvaro som beror av andra orsaker än moderskapsledighet. Den vanligaste orsaken till frånvaro torde vara föräldraledighet som direkt fortsättning på moderskapsledigheten. Orsaken till frånvaron kan dock även vara annan tjänstledighet/arbetsledighet.

För att semesterrätten ska kunna bestämmas enligt rad A räcker det i praktiken att moderskapsledigheten under semesterperioden varar minst 8 kalenderdagar, som då kalkylmässigt inkluderar 6 arbetsdagar och 2 lediga dagar. Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren under semesterperioden både är moderskapsledig och arbetar minskar naturligtvis varje arbetsdag behovet av förläggning av moderskapsledigheten till semesterperioden som en grund för tillämpning av rad A. För tillämpning av rad A räcker att det sammanräknade antalet arbetsdagar och med arbetsdagar jämställda moderskapsledighetsdagar täcker kravet på 6 arbetsdagar.

2. Beviljande av oavlönad tjänst- och arbetsledighet för kortare perioder än en vecka

Det händer att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare (nedan: tjänsteinnehavare) ansöker om oavlönad tjänstledighet/arbetsledighet (nedan: tjänstledighet) för en kortare period än en kalendervecka. Det har kommit förfrågningar från församlingarna hur man bör förfara vid beviljandet av sådana tjänstledigheter.

Nedan behandlas vissa allmänna principer i anslutning till tjänstledigheter av denna typ. Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna har förhandlat om principerna för beviljande av korta tjänstledigheter. Följande framställning bygger på parternas enhälliga ståndpunkt.

2.1. Grundläggande principer för beviljande av oavlönad tjänstledighet och arbetsledighet

En ansökan om kort prövningsbaserad tjänstledighet gäller vanligen en situation där tjänsteinnehavaren redan har tagit ut sin semester och önskar en kort tjänstledighet för egna syften innan följande semester faller ut. Med prövningsbaserad tjänstledighet avses uttryckligen sådana tjänstledigheter som arbetsgivaren inte är skyldig att bevilja med stöd av lag eller avtalsbestämmelser (se punkt 2.2). En del tjänstledigheter är dock sådana som tjänsteinnehavaren har rätt till med stöd av lag eller tjänste- eller arbetskollektivavtalet, och då kan arbetsgivaren inte fritt pröva om tjänstledighet beviljas eller inte (se punkt 2.3).

Man ansöker alltid om oavlönad tjänstledighet för en specificerad tid. Denna tid uttrycks i ansökan i form av datum, t.ex. 10.3–11.3. Vid beviljande av tjänstledighet är det en undantagslös princip att tjänstledighet endast kan beviljas enligt ansökan. Arbetsgivaren kan alltså inte i sitt beslut avvika från ansökan. När ansökan gäller tjänstledighet som tjänsteinnehavaren inte har rätt till med stöd av lag eller tjänste- eller arbetskollektivavtalet (prövningsbaserad tjänstledighet) har arbetsgivaren rätt att överväga om den ansökta tjänstledigheten beviljas eller inte. Arbetsgivaren kan alltså låta bli att bevilja sådan tjänstledighet.

Arbetsgivaren kan också meddela att tjänstledighet inte kan beviljas för den tid ansökan gäller på grund av de principer för beviljande som fastställts i församlingen. Orsaken kan till exempel vara att tjänsteinnehavaren ansöker om tjänstledighet för en hel arbetsvecka men inte alls har inkluderat lediga dagar i tjänstledigheten. Om tjänsteinnehavaren ändrar sin ansökan så att den följer principerna för beviljande kan tjänstledighet beviljas om de övriga villkoren för beviljandet uppfylls. Tjänsteinnehavaren kan då själv överväga om han eller hon vill ändra sin ansökan. När ansökan gäller tjänstledighet som tjänsteinnehavaren har rätt till enligt lag eller tjänste- eller arbetskollektivavtalet ska tjänstledighet beviljas enligt ansökan.

Beslutet om beviljande av tjänstledighet utgör grunden för innehållning av lönen för tjänstledighetsdagarna. Lönen innehålls enligt beslutet och kan inte innehållas avvikande från beslutet. En del församlingar har tillämpat en avgjort felaktig praxis då de beviljat tjänstledighet för dagar av arbetsfrånvaro men innehållit lön även för lediga dagar.

2.2. Prövningsbaserad tjänstledighet

När beviljande av prövningsbaserad tjänstledighet prövas bör man beakta ändamålsenligheten, till exempel hur skötseln av uppgifterna ska arrangeras under ledigheten. Enligt avtalsparterna kan man vanligen inte anse det ändamålsenligt att tjänstledighet beviljas från måndag till fredag om lördag och söndag är personens ordinarie lediga dagar.

Tjänstledighet kan dock inte beviljas för en längre period än enligt ansökan. I dylika fall kanske ansökan måste förkastas, men då ska arbetsgivaren meddela den sökande att tjänstledighet kan beviljas om ansökan gäller hela veckan. Om en person som följer ovan nämnda arbetstid däremot endast behöver tjänstledighet för en eller två arbetsdagar (t.ex. torsdag och fredag) kan man inte förutsätta att tjänstledighet därutöver också ska ansökas för tjänsteinnehavarens lediga dagar (lördag och/eller söndag). Motsvarande principer gäller de arbetstagare vilkas lediga dagar infaller vid en annan tidpunkt än veckoslutet.

Församlingarna borde tillämpa en så enhetlig praxis som möjligt vid beviljandet av prövningsbaserad tjänstledighet. I församlingen ska det finnas ett principbeslut om grunderna för beviljandet av prövningsbaserad tjänstledighet, och församlingen ska också informera tjänsteinnehavarna om dessa grunder. Innan beslut fattas ska frågan behandlas på ett arbetsplatsmöte och/eller i arbetsmiljökommittén i de församlingar där en sådan tillsatts.

2.3. Tjänstledighet som tjänsteinnehavaren har rätt till enligt lag eller tjänste- eller arbetskollektivavtalet

Vissa tjänstledigheter har tjänsteinnehavaren rätt till enligt lag eller tjänste- eller arbetskollektivavtalet. De flesta sådana tjänstledigheter är långa, såsom moderskapsledighet, föräldraledighet och vårdledighet. Dessa ledigheter är också ofta bundna till FPA:s dagpenningperiod. Sådana tjänstledigheter beviljas alltid enligt ansökan. Om tjänstledigheten börjar eller slutar mitt i veckan tillämpas på innehållningen av lönen för den aktuella månaden vad som bestäms i § 15 i KyrkTAK.

När den tjänstledighet som tjänsteinnehavaren enligt lag eller tjänste- eller arbetskollektivavtalet har rätt till är kortare än en kalendervecka beviljas tjänstledighet alltid enligt ansökan. Sådana tjänstledigheter är t.ex. frånvaro på grund av trängande familjeskäl och tillfällig vårdledighet för anordnande av vård för sjukt barn, då lagens villkor för beviljande uppfylls. På en sådan tjänstledighet tillämpas därmed inga eventuella allmänna principer som arbetsgivaren har fastställt som villkor för beviljande av prövningsbaserad tjänstledighet.

Avtalsdirektör

Risto Voipio

Jurist

Timo von Boehm