

Seurakunnille

- Sisältää:
1. Työsuhteisen hengellisen työntekijän leirityö
 2. Ryhmähenkivakuutus sopimus 2005
 3. Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli
 4. Vuosilomamuistio 2005
 5. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus kirja 2005-2007
 6. Kirkon sopimusvaltuuskunnan yleiskirjeet 2004

1. Työsuhteisen hengellisen työntekijän leirityö

Sopimusvaltuuskunnan toimistoon on tullut runsaasti tiedusteluja uudesta työsuhteisia hengellisen työn tekijöitä koskevasta leirityöaikamääräyksestä KirVESTES 140 §:n 6 momentissa ja 181 §:n 7 momentissa. Seuraavassa käsitellään tähän liittyvää problematiikkaa.

Ensinnäkin oikaistaan yleiskirjeen A 10/2004 liitteenä olleessa sopimustekstissä ollut virhe. Pykälän 181 momentista 7 oli teknisen virheen vuoksi pudonnut pois viimeinen kohta 3, jonka sisältö on seuraava:

[Työsopimussuhteiselle hengellisen työn tekijälle annetaan edellä 1-6 momentissa tarkoitettuna korvauksena]

...

- 3) *leirityöaikahyvityksenä 7 tunnin 39 minuutin palkka tai vastaava vapaa-aika kutakin 2 ja 3 momentissa sanottua leirityöaikahyvityspäivää kohti.*

Tämä määräys vastaa sitä tulkintaa, joka lastenohjaajan leirityöstä saatavasta korvauksesta oli otettu yleiskirjeessä A 10/2002 (s. 8-9), kun lastenohjaajien leirityöaikakorvauksista sovittiin vuosien 2003-2004 virka- ja työehtosopimuksen 140 §:ssä. Sopimusteksti on korjattu tämän yleiskirjeen mukana olevassa uudessa sopimuskirjassa.

Toiseksi tarkennuksena 7 momentin 1 kohdan tulkintaan todetaan, että kun sen mukaan korvauksena ”leirillä tehdystä työstä annetaan kutakin työtuntia kohti yksinkertainen tuntipalkka tai vastaava vapaa-aika”, niin tällä tarkoitetaan seuraavaa:

1. Jos leirin aikana tehtävä työ on työntekijän työ sopimuksen tarkoittama säännöllistä viikoittaista työaika, ylimääräistä korvattavaa ei synny. Määräyksessä tarkoitettu korvaus sisältyy tällöin säännölliseen palkkaan.
2. Jos leirillä tehtävä työ ylittää säännöllisen työajan ja on siten luonteeltaan lisä- tai ylityötä, tällöin siitä annetaan tunti-tunnista periaatteella korvaus

kustakin tehdystä työtunnista. Näin käy tavallisimmin silloin, kun leiri järjestetään normaalin työviikon jälkeen viikonloppuna.

Uusi virka- ja työehtosopimus sisältää hengellisen työn työsuhteisten työntekijöiden osalta kaksi uutta määräystä, 140 § 6 momentin ja mainitun 181 §:n 7 momentin. Näissä on sovittu toisaalta leirityön ajalta maksettavista korvauksista ja toisaalta muun työajan, ”normaalityöajan”, korvausjärjestelmästä. Seuraavassa käsitellään molempia erikseen, ”normaalityöajan” korvauksia tosin vain lyhyesti, koska se ei poikkea normaalista työaikalaskennasta. Leirityöaikakorvausten yhteydessä selostetaan myös leirillä tehtävän työn määrittelyä.

Leirityön korvaukset (140 § 6 mom. kohta 2 ja 181 § 7 mom.)

Uusi työsuhteisen hengellisen työntekijän leirityökorvaus vastaa suurimmalta osin hengellisen työn viranhaltijoille annettavaa korvausta. Molemmat ryhmät saavat korvauksena leirityöaikahyvitystä, jos leiri kestää riittävän kauan (181 § 7 mom. 3 kohta), sekä oikeuden saada leirin alle jääneen vapaapäivän tilalle uusi vapaapäivä (181 § 7 mom. 2 kohta).

Koska työsuhteisiin hengellisen työtä tekeviin työntekijöihin on työaikalain perusteella sovellettava työaika, korvauksen määrä on ilmoitettu tunteina ja minuutteina eikä leirityöaikahyvityspäivinä, kuten viranhaltijoille. *Leirityöaikahyvityksenä* saadaan kutakin leirityöaikahyvityspäivää kohti 7 tunnin 39 minuutin palkka tai vastaava vapaa-aika. Leirityöaikahyvityksen saaminen edellyttää luonnollisesti yhdenjaksoista oleskelua leirillä. Kuitenkin vaikka leirilläoloajasta tietty osa luettaisiin vapaa-ajaksi tai varallaoloajaksi (ks. jäljempää), tämän ei katsota keskeyttävän leirityöaikahyvitykseen (ja leiripäivärahaan) oikeuttavan ajan laskentaa, jos työntekijä ei poistu leiriltä.

Leirin alle jääneestä vapaapäivästä annetaan korvauksena ensisijaisesti uusi vapaapäivä tai vaihtoehtoisesti rahakorvaus, jonka suuruus on yksi viidesosa työntekijän säännöllisestä viikoittaisesta työajasta. Jos korvaus annetaan vapaapäivänä, se tulee pyrkiä sijoittamaan ensisijaisesti sellaiselle työpäivälle, jona työntekijän työaika on lähimpänä keskimääräistä päivittäistä työaika. Jos työntekijän osatyöaika on esim. 25 tuntia viikossa, uusi vapaapäivä tulisi pyrkiä sijoittamaan sellaiselle työpäivälle, jonka työaika on lähimpänä viittä tuntia (=25/5). Jos korvaus puolestaan maksetaan rahana, esimerkiksi kokoaikaiselle työntekijälle tämä korvaus on 7 tunnin 39 minuutin palkka ja osa-aikaiselle 25 tuntia viikossa työskentelevälle 5 tunnin palkka.

Selostettujen korvausten (leirityöaikahyvitys ja vapaapäivän korvaus) lisäksi työntekijälle maksetaan kustakin leirin aikana tehdystä työtunnista vain yksinkertainen tuntipalkka (181 § 7 mom. kohta 1) tai annetaan vastaava vapaa-aika. Työaikalaki ei anna mahdollisuutta sopia siitä, että tehdystä työstä ei maksettaisi lainkaan palkkaa. Tämän vuoksi tehdyistä työtunneista on maksettava vähintään perustuntipalkka. Leirityön käynnissä pitämiseksi ja leirien kustannusten kohtuullisena pitämiseksi on kuitenkin sovittu, että tehdystä työstä maksetaan pelkkä perustuntipalkka. Siten perustuntipalkan lisäksi ei makseta esim. ylityön korotusosia, ilta- tai yötyökorvauksia, pyhätyökorvausta tai menetetyn viikkolevon korvausta.

Leirillä tehtävän työajan määrittely

Sopimusvaltuuskuntaan on tullut runsaasti kysymyksiä siitä, miten leirin ajalta määritellään työaika työntekijälle. Onko työaika 24 tuntia vuorokaudessa vai joku muu? Mikä on työntekijän työaikaa ja mikä vapaa-aikaa leirillä? Pitäisikö leirillä käyttää varallaoloa?

Kysymysten taustana on syntynyt uusi tilanne. Aiemmin leirillä olleet työsuhteiset hengellisen työn tekijät ovat olleet käytännössä työajattomia kuten hengellisen työn viranhaltijatkin. Leirillä on ilmeisesti oltu usein ”kokonaisvaltaisesti” eikä työaikaa ole seurattu, vaikka tällainen velvoite on sinänsä ollut voimassa. Kun työaikaseuranta ei ole aiemmin johtanut sopimusten mukaan normaalin päivämäärän ylittävien korvausten maksamiseen, se on yleisesti laiminlyöty. Työvuorojen järjestelyä työntekijöiden kesken ei myöskään ole yleensä suunnitelmallisesti tehty. Nyt voimaan tullut sopimus muuttaa tilanteen, koska leirillä tehdyn työn todellisuus johtaa myös palkan määrää koskeviin seuraamuksiin. Sopimusmuutos nostaa esille sen, miten leirin aikana tehtävä työ ylipäättään suunnitellaan ja jaetaan työntekijöiden kesken. Ovatko kaikki jatkuvasti työvuorossa vai onko työvuorot ja vapaa-aika suunniteltu etukäteen työntekijöiden kesken riittävän levon ja vapaa-ajan varmistamiseksi? Leirin suunnittelun merkitys erityisesti pitkäkestoisilla leireillä korostuu paitsi työajan määrittelyn ja leirin kustannusten kannalta, myös henkilöstön jaksamisen kannalta.

Leirillä tehtävän työajan määrittelystä ei voida antaa yksityiskohtaisia määräyksiä tai tulkintaohjeita. Kyse on paikallisen työnantajan työjohto-oikeudesta ja toisaalta työsopimukseen perustuvasta sopimisesta työnantajan ja työntekijän välillä sekä siitä, miten leirit seurakunnassa käytännössä toteutetaan. Seuraavassa on kuitenkin otettu esille sellaisia näkökohtia, joita voidaan käyttää paikallisen päätöksenteon tukena. Osittain jäljempänä otetut tulkintaohjeet perustuvat työneuvoston lausuntoon nro 1129 vuodelta 1982, joka koski työajan määrittelyä kuntasektorilla vammaisille potilaille järjestetyn kolmipäiväisen retken ajalta.

Työaika on ensinnäkin normaali työtehtävien suorittaminen leirin aikana. Tämän lisäksi leirin aikana voivat tietyt tilanteet ja olosuhteet johtaa siihen, että vapaa-ajan luonteinen aika katsotaan työajaksi. Jos työntekijöitä on vain yksi, käytännössä koko leirin aika on joko työaikaa tai varallaoloa. Jos työntekijöitä on useita, työtä on mahdollista jaksottaa siten, että työntekijällä on myös vapaa-aikaa. Kyse on siitä, paljonko työntekijöitä leirillä on ja miten työt on työntekijöiden kesken jaettu.

Lisäksi työajaksi lasketaan sellainenkin varallaolo tai päivystysluonteinen oleskelu leirillä, jonka aikana työntekijä tosiasiallisesti joutuu suorittamaan hänelle määrättyjä tehtäviä niin lyhyin väliajoin, että hän on työhön jatkuvasti sidottuna. Kyse on siis tilanteesta, jossa työtehtävät toistuvat niin tiheästi, että varsinaisia vapaa-aikajaksoja ei voi katsoa syntyvän.

Toisaalta leirin aikana voidaan järjestää työntekijälle vapaa-aikaa, jota ei lueta työajaksi tai varallaoloajaksi. Tällainen vapaa-aika edellyttää, että työntekijällä ei sinä aikana ole sidonnaisuutta työhön ja hänellä on myös oikeus oleskella vapaasti leirin alueella. Vastaavasti yöllä nukkumisaika ja muut vastaavat lepoajat eivät ole työaikaa, paitsi jos työntekijä on määrätty olemaan niiden aikana työssä tai varalla työhön ryhtymistä varten.

Varallaoloajan käyttäminen leirityössä on myös mahdollista. Työneuvoston lausunnon perusteella voidaan sanoa, että jos työntekijä joutuu oleskelemaan leirin alueella siten, että heidät voidaan tarvittaessa kutsua työhön, tällainen aika on luettava varallaoloajaksi. Varallaolo poikkeaa siis vapaa-ajaksi luettavasta ajasta siten, että työntekijä veloitetaan olemaan saavutettavissa leirialueelta. Vapaa-aika ei työneuvoston mukaan muutu varallaoloksi pelkästään siitä syystä, että työntekijän on oltava tavoitettavissa hätätapauksia varten. Vain silloin jos tavoitettavuuden lisäksi asetetaan veloitteita sen suhteen, missä työntekijän tulee oleskella, kyseeseen voi tulla tilanteesta riippuen varallaolo tai jopa työaika.

Varallaolosta maksettavasta korvauksesta on sovittu KirVESTES 151 §:ssä. Leirillä kyseeseen tulee lähinnä vapaamuotoinen varallaolo (4 mom.), josta maksetaan sidonnaisuuden asteesta riippuen kuudesosa, neljäsosa tai kolmasosa varallaoloon käytetystä ajasta. Jos varallaolon aikana kutsutaan työhön, tällöin varallaolo luonnollisesti muuttuu työajaksi.

Vapaa-aikaa on, kuten edellä on jo osittain selostettu, sellainen aika, jolloin työntekijällä ei ole työvelvollisuutta ja hän on lähtökohtaisesti myös vapaa liikkumaan leirin alueella tai myös poistumaan leirin alueelta. Leirin alueelta poistuminen tosin keskeyttää niin leirityöaikahyvityksen kuin leiripäivärahan ansainnan. Työntekijälle voidaan työneuvoston mukaan asettaa velvoite olla tavoitettavissa vapaa-aikanaan ilman, että se johtaa vapaa-ajan muodostumiseksi varallaoloksi.

Nukkuma-aika ei ole työaikaa, paitsi jos yöksi on asetettu myös varallaolovelvoite. Lisäksi on huomattava, että työaikalain 29 §:n mukaan, jota seurakuntien työsuhteissa sovelletaan (KirVESTES 140 § 7 mom.), työntekijälle on pääsääntöisesti annettava vähintään 11 tunnin keskeytymätön vuorokausilepo. Asiasta voidaan tosin sopia työntekijän kanssa nimenomaan toisin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää. Yksipuolisesti työnantaja ei voi asiasta päättää.

Myöskään ruokailutauot ja muut lepotauot eivät ole työaikaa, jos työntekijälle ei ole asetettu samaan aikaan leiriläisten valvontavelvollisuutta. Jos tällainen velvoite on asetettu, ruokailu on samalla työaikaa. Pelkästään se, että työntekijä ruokailee samaan aikaan ja samoissa tiloissa kuin leiriläiset ei tee ruokailuista työaikaa. Jos tällainen valvontavelvoite asetetaan, sen ei tarvitse kohdistua kaikkiin työntekijöihin.

Näiden vapaa-aikojen lisäksi työntekijälle voidaan osoittaa leirin aikana erillistä vapaa-aikaa, jolloin hänellä ei ole sidonnaisuutta ohjelman suorittamiseen. Tällaisen vapaa-ajan antaminen edellyttää normaalisti etukäteissuunnittelua ja työvuorojen järjestelyä työntekijöiden välillä. Kaiken kaikkiaan uudet määräykset tekevät tarkoituksenmukaiseksi ja osittain välttämättömäksi leirien aiempaa paremman ennakosuunnittelun työ- ja vapaa-ajan erottelun sekä myös varallaolon määrittelytarpeen vuoksi. Näin voidaan myös etukäteen saada riittävän tarkka kokonaiskäsitys leirien kustannuksista.

Normaalityöajan korvaukset (140 § 6 mom. kohta 2)

Kun hengellisen työn työsuhteinen työntekijä työskentelee muualla kuin leirillä, hänen oikeutensa erilaisiin työaikakorvauksiin ei poikkea muusta työajan piirissä

olevasta henkilöstöstä. Jos työntekijän palkkataso vähemmän kuin R 24 peruspalkan suuruinen, hänellä on oikeus kaikkiin 195-201 §:ssä sanottuihin työaikakorvauksiin niiden edellytysten täytyessä. Jos puolestaan palkkaus on vähintään R 24 peruspalkan suuruinen, työaikakorvauksia maksetaan vain tunti-tunnista järjestelmän mukaan (194 ja 202 §). Muihin työaikakorvauksiin ei tällaisella työntekijällä ole oikeutta.

2. Ryhmähenkivakuutusopimus 2005

Keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet ryhmähenkivakuutuksen perussummien ja lapsikorotuksen tarkistamisesta. Perussummia ja lapsikorotusta on tarkistettu noin 1,9 prosentilla. Tarkistusten jälkeen suurin perussumma on 14.120 € ja lapsikorotus 6.290 €. Muilta kuin korvausmäärien osalta ryhmähenkivakuutuksen ehdot ovat pysyneet entisellään. Uudistettu kirkon sopimus ryhmähenkivakuutuksesta on yleiskirjeen liitteenä.

3. Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

Tulopoliittisen sopimuksen 2005-2007 liitteen 1 kohdassa 1.7. osapuolet olivat asettaneet kolmikantaisen työryhmän tulopoliittisessa sopimuksessa sovitun työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpanoa varten. Työryhmä on valmistanut yhteisen toimintamallin työllistymisestä ja muutosturvasta. Kirkon sopijaosapuolet ovat neuvotelleet vastaavan toimintamallin antamisesta kirkon sektorille. Toimintamalli, joka seuraa sisällöltään keskusjärjestöjen antamaa toimintamallia, on tämän yleiskirjeen liitteenä.

Toimintamallin tarkoituksena on, että taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanomisuhan alla olevat työntekijät ohjataan irtisanomisaikana yhteyteen työvoimaviranomaisten kanssa tehostetun työllistymisohjelman laatimiseksi. Työntekijälle annetaan myös irtisanomisaikana työsuhteen keston perusteella 5-20 päivänä työaikana mahdollisuus etsiä itse uutta työtä siten kuin toimintamallissa on tarkemmin säännöty.

4. Vuosilomamuistio

Sopimusvaltuuskunnan toimistossa on päivitetty vuosilomamuistio vastaamaan uuden KirVESTES 2005-2007 määräyksiä. Se on lähetetty seurakunnille erikseen B-yleiskirjejakelun mukaisesti. Uusi vuosilomamuistio on rakenteeltaan samankaltainen kuin edellinen versio. Muistion mukana on myös malli säästövapaasopimuksesta sekä vuosilomajärjestyksen vahvistamisesta.

Eduskunnan käsittelyssä on parhaillaan esitys uudeksi vuosilomalaki. Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että uusi laki tulisi voimaan 1.4.2005. Seurakunnille todetaan, että vaikka uusi vuosilomalaki tulisi voimaan suunnitellussa aikataulussa, sitä ei sovelleta kirkon palvelussuhteissa. Vuosilomalaissa olevan valtuutussäännöksen perusteella kirkon ja myös useiden muiden sektorien virka- ja työehtosopimuksissa on sovittu vuosilomalaista poikkeavalla tavalla. Lain siirtymäsäännöksissä esitetään lisäksi, että jos jollain sektorilla on voimassa vuosilomalaista poikkeava virkattai työehtosopimus, tällaista sopimusta olisi sovellettava joka tapauksessa sopimuk-

sen voimassaoloajan.

5. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2005-2007 kirja

Oheisena lähetetään uusi Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2005-2007 kirja. Sopimuskirjaan on edellisten kirjojen tapaan sisällytetty liiteaineistoksi eräitä muita keskeisiä yksittäisiä virkaehtosopimuksia sekä työelämän lainsäädäntöä. Muuttuneet sopimuskohdat on entiseen tapaan merkitty sivun marginaalissa olevalla pystyviivalla.

Sopimuskirjaa voi tilata kirkkohallituksen Julkaisumyynnistä, puh 09 – 1802 315 tai internetin kautta julkaisumyynti@evl.fi.

6. Kirkon sopimusvaltuuskunnan yleiskirjeet 2004

Oheisena lähetetään luettelo Kirkon sopimusvaltuuskunnan yleiskirjeistä vuonna 2003

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm

Liitteet:

- Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2005-2007 kirja
- Ryhmähenkivakuutus sopimus 2005
- Pöytäkirja työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista
- Luettelo Kirkon sopimusvaltuuskunnan yleiskirjeistä vuonna 2004