

Seurakunnille

Sisältää: 1. Laki velan vanhentumisesta
2. Työsopimuslain muutoksia
3. Vähimmäistyöaika
4. Henkilöstön sähköpostin käytön edistäminen

1. Laki velan vanhentumisesta

Uusi laki velan vanhenemisesta (728/2003) tulee voimaan 1.1.2004. Samassa yhteydessä on säädetty myös laki julkisesta haasteesta (729/2003). Uuden lain mukaan velka vanhentuu, jollei velkoja kolmen vuoden kuluessa ryhdy perimään velkaa eikä muutoinkaan muistuta velallista tämän velasta. Vanhentumisaika alkaa kulua, kun velka sopimuksen mukaan erääntyy tai kun velkojalla on muutoin mahdollisuudet vaatia kauppahinnan tai muun velan maksua. Vanhentumisaika voidaan katkaista vapaamuotoisesti velkojan muistutuksella tai velallisen tunnustamisella taikka esittämällä vaatimus tuomioistuimessa tai muussa riidanratkaisuelimessä. Katkaisun tarkoituksena on varmistaa, että velallinen tietää velasta ja myös siitä, että velkoja aikoo edelleen vaatia velan maksua. katkaisusta alkaa uusi samanmittainen vanhentumisaika.

Uudet lait ovat tämän yleiskirjeen liitteenä.

2. Työsopimuslain muutoksia

Työsopimuslain osittaista hoitovapaata ja palkkasaatavan vanhenemista koskevat säännökset on muutettu. Säännösmuutoksia koskevat lakitekstit ovat tämän yleiskirjeen liitteenä.

Osittainen hoitovapaa

Työsopimuslain 4 §:n 4 momentin muutos on tullut voimaan 1.11.2003. Muutos koskee KirVESTES 80 §:n perusteella myös viranhaltijoita. Säännöksen mukaan työntekijän oikeus osittaiseen hoitovapaaseen laajenee. Työntekijä voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Aiemmin osittaista hoitovapaata saattoi saada sen kalenterivuoden loppuun saakka, jona lapsi aloitti peruskoulun.

Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat voivat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Esitys osittaisesta hoitovapaasta on tehtävä viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi saada siihen saakka, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy.

Palkkasaatavan vanhentuminen

Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n säännös palkkasaatavan vanhenemisesta on muutettu yllä mainitun velan vanhentumista koskevan lain säätämisen yhteydessä. Säännösmuutos tulee voimaan 1.1.2004. Palkkasaatava vanhenee työsuhteen kestäessä yleistä velan vanhenemista pidemmän viiden vuoden kuluessa palkan maksettavaksi erääntymisestä. Sen sijaan työsuhteen päättymisen jälkeen palkkasaatavan vanhenemisaika on edelleen kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä.

Kuitenkin työaikalakiin ja vuosilomalakiin perustuvat saatavat vanhenevat edelleen näiden lakien lyhyempien vanhenemissäännösten mukaan. Vanhenemisaika on näissä laeissa käytännössä kuluva ja kaksi edellistä kalenterivuotta.

3. Vähimmäistyöaika

Tulopoliittisen sopimuksen liitteen 1 kohdassa 7 on lausuttu vähimmäistyöajasta seuraavasti:

Vähimmäistyöaika

Keskusjärjestöillä on yhteisymmärrys siitä, että epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

Liittojen tulee edellä mainitut lähtökohdat huomioon ottaen alakohtaisesti neuvotella vähimmäistyöaika koskevien työ- ja virkaehtosopimusmääräysten käyttöönotosta.

KirVESTES 166 §:n mukaan puolestaan:

Työpäivä on pyrittävä järjestämään, 170 §:ssä mainituin poikkeuksin, niin, että se jakautuu enintään kahteen jaksoon. Tästä voidaan poiketa, mikäli se on seurakunnan toiminnan tarkoituksenmukaisen järjestämisen tai muun erityisen syyn vuoksi välttämätöntä.

Soveltamisohje:

Jäljempänä 170 §:ssä tarkoitetut lepoajat eivät jaa työpäivää 166 §:ssä tarkoitetulla tavalla kahteen jaksoon.

Pykälä on kirjoitettu kokoaikaisia työntekijöitä silmällä pitäen. Näiden vuorokautista työtä ei saa ilman perusteltua syytä jakaa kahta useampaan jaksoon. Tämä joutaa käytännössä jo nykyisellään em. tupon suosituksen noudattamiseen.

Sen sijaan osa-aikaisten työntekijöiden päivittäistä työaika ei ole säännelty. Seurakunnissa työskentelee runsaasti osa-aikaisia ja myös ns. tarvittaessa tulevia työntekijöitä, joiden työaika ei ole määritelty kiinteästi, vaan työtehtäviä osoitetaan

sen mukaan, kuin tarvetta työn tekemiselle ilmenee. Edelleen seurakunnat käyttävät jossain määrin määräaikaissa lyhyissä työsuhteissa ns. pätkätyöntekijöitä. Näiden osa-aikaisten, yleensä sivutoimisten työntekijöiden työaika määräytyy käytännössä työtehtävistä käsin. Joskus työvuorot voivat työtehtävän vähäisyydestä johtuen olla alle neljän tunninkin mittaisia. Tämä lienee kuitenkin poikkeuksellista.

Sopijaosapuolet ovat neuvotelleet tulopoliittisen sopimuksen kirjauksen soveltamisesta kirkon alalle ja ovat yksimielisiä, että tulopoliittisen sopimuksen tarkoittama vähimmäistyöaikalausema toteutetaan muuttamalla 166 §:n soveltamisohje kuulumaan seuraavassa sopimuskirjassa seuraavasti.

Jäljempänä 170 §:ssä tarkoitetun lepoajan (ruokatunti) ei katsota jakavan työpäivää 166 §:ssä tarkoitetulla tavalla kahteen jaksoon. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet, seurakunnan toiminnan tarkoituksenmukainen järjestäminen tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

Periaatetta noudatetaan jo kulumassa olevan sopimuskauden aikana.

4. Henkilöstön sähköpostin käytön edistäminen

Tulopoliittisen sopimuksen liitteen 1 kohdassa 6.3. on lausuttu seuraavaa:

Toimistovälineet

Keskusjärjestösopimuksissa on pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle annettu oikeus käyttää yrityksen ja yhteisön tavanomaisia toimistoyms. välineitä. Keskusjärjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisen toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Kirkon luottamusmiessopimuksen 12 §:n 1 momentissa on lausuttu:

Huomioon ottaen toiminnan laajuus sekä luottamusmiestehtävien määrä ja laatu luottamusmiehelle on pyrittävä järjestämään sopiva tila, jossa hän voi säilyttää luottamusmiestehtävän hoitamista varten tarvittavia asiakirjoja ja toimistovälineitä

Yhteistoiminnasta tehdyn yleissopimuksen 18 §:n mukaan:

Työnantajan tulee osoittaa tässä sopimuksessa tarkoitetulle henkilöstön edustajalle paikka, jossa tämä voi säilyttää tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviään varten tarvitsemansa asiakirjat ja toimistovälineet. Milloin tehtävien laatu ja laajuus sitä edellyttävät, työnantajan on osoitettava edustajalle paikka, jossa hän voi käydä tehtävänsä hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Kirkon sopimukset eivät mainitse luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun oikeudesta käyttää työnantajan normaaleja toimistovälineitä luottamustoimensa hoitamisessa. Tämä on kuitenkin ollut vakiintunut tulkinta ja käytäntö.

Nykyaikaiseen toimistotekniikkaan kuuluu tietokone. Tällainen on useimmiten toimisto- ja hallintotehtäviä hoitavan työntekijän henkilökohtaisessa käytössä. Useimmissa tapauksissa lienee työntekijöillä kuitenkin pääsy vähintään yhteiskäytössä olevalle tietokoneelle. Kaikki seurakunnat eivät ole vielä hankkineet internet-yhteyksiä. Kirkkoverkkoon kuuluu n. 93 % seurakunnista. Kirkkohallitus on asettanut lähivuosien tavoitteeksi, että kaikki seurakunnat olisivat Kirkko-verkossa.

Mahdollisuus tiedon hankintaan Internetistä ja kirkon omasta intranetistä sekä mahdollisuus käyttää sähköpostia on elimellinen osa nykyistä työelämää ja työpaikan sisäistä yhteydenpitojärjestelmää. Kirkkohallituksen ja muiden kirkon yksiköiden tarjoama aineisto julkisen internetin ja kirkon sisäisen intranetin kautta on laajaa ja informaatio on voimakkaasti myös lisääntymässä. Valmisteilla on laaja Kirkko-portaali, joka edelleen lisiäsi informaatiota ja parantaisi sen saatavuutta.

Kirkon sopimusvaltuuskunta pitää tärkeänä, että henkilöstöhallinnossa ja yhteistoimintajärjestelmässä työnantajan sekä henkilöstön ja henkilöstön edustajien välinen yhteydenpito on nopeaa, tehokasta ja vastavuoroista. Eräs tehokas apuväline on henkilöstön pääsy tietoverkkoihin. On selvää, ettei kaikissa seurakunnissa ole tällä hetkellä mahdollista osoittaa henkilökohtaista tietokonetta jokaiselle seurakunnan työntekijälle. Tavoitteeksi voidaan kuitenkin asettaa se, että mahdollisuuksien mukaan kaikilla seurakunnan työntekijöillä olisi pääsy ainakin jollekin yhteiskäytössä olevalle seurakunnan tietokoneelle ja myös oma sähköpostiosoite. Samalla on luonnollisesti huolehdittava lainmukaisesta tietosuojasta. On myös tärkeätä huolehtia siitä, että seurakunnan työntekijät saavat riittävän opastuksen internetin, intranetin ja sähköpostin käyttöön ja että näitä välineitä myös käytetään. Seurakunnan tulee myös voida edellyttää, että työntekijät käyttävät heille osoitettuja informatiivälineitä.

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm

- Liitteet:
- Työsopimuslain muuttuneet kohdat (4 luvun 4 §: n 1 momentti ja 13 luvun 9 §)
 - Laki velan vanhenemisesta (728/2003)
 - Laki julkisesta haasteesta (729/2003)