

Seurakunnille

- Sisältää:
1. Uusi työsopimuslaki
 - 1.1. Lain soveltamisala (1 luku 1-2 §)
 - 1.2. Määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytykset (1 luku 3 §)
 - 1.3. Lomauttaminen (5 luku)
 - 1.4. Työsuhteen irtisanomisajat (6 luku 3 §)
 - 1.5. Työsopimuksen irtisanomisperusteet (7 luku)
 - 1.6. Muut muutokset
 2. Korjaus KirVESTES 2001-2002 73 §:ään

1. Uusi työsopimuslaki

Uusi työsopimuslaki (55/2001) tuli voimaan 1.6.2001. Laki vastaa peruslähtökohdillaan voimassa ollutta työsopimuslakia, mutta sisältää eräitä seurakuntienkin kannalta merkittäviä uudistuksia. Uudessa laissa on otettu huomioon Suomen uuden perustuslain perusoikeussäännökset sekä Euroopan unionin uusimmat työoikeusdirektiivit. Laki on myös rakenteeltaan kokonaan uudistettu ja jakautuu nyt 14 lukuun ja yhteensä 99 pykälään.

Seuraavassa selostetaan eräitä seurakuntien kannalta tärkeitä lain muutoksia sekä myös lain soveltamisen kannalta muutoin merkille pantavia kohtia. Itse lakiteksti on Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2001-2002 kirjan liitteenä 16. Tämän yleiskirjeen liitteeksi on otettu Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeen 11/2001 liitteenä ollut Kunnallisen työmarkkinalaitoksen apulaisneuvottelupäällikön Elina Vartiainen-Hynösen laatima selostus uuden työsopimuslain keskeisistä muutoksista. Tämä selostus on sovellettavissa lähes sellaisenaan seurakuntien työsuhteisiin, lukuun ottamatta luonnollisesti viittauksia kuntasektorin sopimuksiin tai sopimuskäytäntöihin. Se on myös luettavissa internetistä osoitteessa: <http://www.kuntaliitto.fi/kt/index.htm>

1.1. Lain soveltamisala (1 luku 1-2 §)

Lain soveltamisala on perusteiltaan ennallaan. Kahteen seikkaan on kuitenkin syytä kiinnittää huomiota. Ensinnäkin työsopimuslaki koskee vain työsopimussuhteisia työntekijöitä. **Viranhaltijoita laki ei koske** edelleenkään miltään osin (1 luku 2 § 1 kohta). Viranhaltijoiden palvelussuhdetta säätelevät edelleen ensisijaisesti kirkkolaki ja -järjestys, virkasääntö, virkaehtosopimukset sekä eräät muut säännökset kuten kirkkohallituksen päätös papin, lehtorin ja kanttorin vuosilomasta, virkavapaudesta ja vapaa-ajasta.

Toiseksi lain 1 luvun 2 § 2) kohdassa lain soveltamisen ulkopuolelle rajataan “ta-

vanomainen harrastustoiminta”. Tällä lainmuutoksella on suuri käytännöllinen merkitys seurakuntien erilaisten kerhonpitäjien ja “isosten” työoikeudellisen aseman tulkinnalle. Lain yksityiskohtaisissa perusteluissa (HE 157/2000) sekä eduskunnan työ- ja tasa-arvoasiain valiokunnan mietinnössä (TyVM 13/2000 vp) on tarkennettu, mitä “tavanomainen harrastustoiminta” tarkoittaa.

Hallituksen esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa lain soveltamisalan ulkopuolelle on rajattu “tavanomainen harrastustoiminta, jota tehdään mm. urheiluseuroissa sekä varhaisnuoris- ja nuorisoyhdistyksissä”. Tällöin lain soveltamisen ulkopuolelle jää esim. urheiluseuran piirissä tapahtuva vapaaehtoinen lasten ja nuorten ohjaaminen. Myös muunlainen vapaaehtoistoiminta, esim. kunnan tai seurakunnan järjestämä, vammais- ja lastensuojelulainsäädännössä tarkoitettuna avoimuuden toimintana järjestettävä tukihenkilö- ja tukiperhetoiminta, jää hallituksen esityksen perustelujen mukaan lain soveltamisen ulkopuolelle. On huomattava, että työsuhdetta ei synny, vaikka vapaaehtoistyöstä maksettaisiin pienehköä palkkiota, kunhan työnteosta maksettava palkkio on suuruudeltaan vaatimatonta suuruusluokkaa, lähinnä kulkorvausta vastaavaa. Lisäksi lain perusteluissa todetaan, että suurikaan palkkio ei synny työsuhdetta, jos kysymyksessä on työn suorittamisesta aiheutuneiden todellisten kulujen korvaamisesta. Toisaalta, jos työstä vastikkeena maksettu palkka/palkkio lain kiertämisen tarkoituksessa nimitetään kulukorvaukseksi, se ei poista työsuhteen tunnusmerkkejä.

Vedettäessä rajaa harrastustoiminnan ja työsuhteisen työn välille lain perusteluissa pannaan painoa toisaalta sille, saako järjestäjä toiminnasta taloudellista hyötyä ja toisaalta sille, liittyykö työn tekemiseen ansiotarkoitus. Harrastustoiminnassa toiminnan järjestäjä ei yleensä taloudellisen tuloksen tavoittelun mielessä ohjaa eikä valvo toimintaan osallistuvan työn tekoa. Seurakuntien kerhotoiminta on usein luonteeltaan juuri tällaista vapaaehtoistoimintaa ja siihen viitataan myös eduskunnan työ- ja tasa-arvoasiain valiokunnan mietinnössä. Poikkeus tästä on luonnollisesti lastenohjaajien työsuhhteessa tehtävä työ, josta on palkkamääräykset työehtosopimuksessa. Mutta sellainen kerhotoiminta, jossa seurakunnan toiminnassa mukana olevat nuoret pitävät erilaisia harrastekerhoja jää yleensä työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle, vaikka kerhonohjaajille maksettaisiinkin kerhon pitämisestä pientä palkkiota. Samoin on tulkittava ns. isosten asemaa rippikouluissa ja seurakunnan retkillä. Ratkaisevia kriteerejä rajan vetämisessä ovat toisaalta mainittu taloudellinen hyöty seurakunnalle ja toisaalta vapaaehtoistyön ansiotarkoitus. Normaalisti kumpikaan työsuhteen tunnusmerkki ei täyty. Seurakunnan nuorisotyö ei ole seurakunnalle taloudellisesti tuottavaa. Lisäksi nuorten kerhonohjaajien asema on yleensä luonteeltaan vapaaehtoistyöntekijän ja toisaalta seurakunnan nuorisotyön kohteena tai siinä mukana olemisen välimaastoon asettuvaa. Se, että nuori kerhonohjaaja saa kerhon pitämisestä palkkiota, ei synny työsopimuslain mielessä ansiotarkoitusta, kunhan palkkio ei ole suuri. Muutaman sadan markan taskurahaan verrattava palkkio kuuksikaudessa säännöllisestä kerhon pitämisestä ei yleensä synny työsuhdetta.

Toisaalta on tilanteita, joissa leirillä isosten lisäksi on selvästi työsuhteeseen palkattuina esim. leirin turvallisuudesta yöaikaan vastaavia vanhempia nuoria tai aikuisia. Näitä ei pidä rinnastaa työsuhteen määritelmän ulkopuolelle jääviin isosiin, ellei heidän asemansa tosiasiallisesti ole vastaava.

Tärkeää on huomata, että työsuhteen ulkopuolelle jääville vapaaehtoistyöntekijöille, olivat he edellä käsitellyjä nuoria tai muita seurakunnan vapaaehtoistyössä mukana olevia, on **otettava erillinen tapaturmavakuutus**. Useat seurakunnat ovat näin jo menetelleetkin. Myös on huomattava, että vapaaehtoistyöstä maksettavista palkkioista ei suoriteta esim. eläkevakuutusmaksuja tai työttömyysvakuutusmaksua.

1.2. Määräaikaisen työsuhteen solmimisedellytykset (1 luku 3 §)

Uuden työsuhtelainsäädännön mukaan määräaikaisen työsuhteen solmimiselle on oltava perusteltu syy. Yleisenä lähtökohtana on siten edelleen, että työsuhteeseen tehdään toistaiseksi voimassa olevaksi ja vain perusteltu syy oikeuttaa määräaikaisen työsuhteen solmimisen. Uudesta laista on poistettu vanhassa laissa ollut esimerkkiluettelo niistä perusteista, joilla voidaan solmia määräaikainen työsuhteeseen. Itse periaate on edelleen sama kuin ennen. Esimerkkiluettelo on vain siirretty uuden lain perusteluihin, mitä voidaan pitää lain soveltajan kannalta hankalana ratkaisuna. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan määräaikaisen työsuhteen solmimiselle on oltava perusteltu syy, joka johtuu esim. työn luonteesta, sijaisuudesta, työn kausiluonteisuudesta, harjoittelusta tai muusta näihin rinnastettavasta syystä. Yhteistä näille on se, että itse työn luonne on syystä tai toisesta määräaikainen.

Työn kausiluonteisuus voi olla määräaikaisen työsuhteen peruste silloin, jos tilapäistä työvoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan “jos työtä sen sijaan teetetään toistuvasti vuosittain esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukauteen, työtä ei olisi pidettävä kausiluonteisena”. Siten lastenohjaajat eivät ole kausityöntekijöitä, vaikka työ keskeytyisi lomautuksen vuoksi kesäajaksi. Toisaalta hautausmaiden kausityöntekijät ovat pääsääntöisesti työssä niin lyhyen aikaa vuodessa, enimmillään 6-7 kuukauteen, että heidän kanssaan solmitaan määräaikainen työsuhteeseen.

Sopimusvaltuuskunnan neuvontatoiminnassa on käynyt ilmi, että seurakunnissa toisinaan pyritään solmimaan määräaikaisia työsuhteita, vaikka siihen ei ole lain hyväksymiä perusteita. Usein tämä näkyy pyrkimyksenä solmia useita peräkkäisiä työsuhteita, vaikka työsuhtelainsäädännön ja työn luonteen perusteella olisi ilmeistä, että työsuhteeseen tulisi solmia toistaiseksi voimassa olevaksi. Esimerkiksi lastenohjaajille saatetaan joka syksy usean vuoden ajan peräkkäin solmia määräaikainen työsuhteeseen yhdeksi työkaudeksi kevääseen asti. Tämä on lähes poikkeuksetta lain vastaista ja tällaista työsuhteeseen on yleensä pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Vastavasti esim. seurakunnan epävarma taloudellinen tilanne tai se, että seuraavan vuoden budjettia ei ole vielä vahvistettu, ei yleensä riitä perusteeksi määräaikaisen työsuhteen tekemiselle. Sen sijaan seurakunnan heikkenevä taloudellinen tilanne voi myöhemmin olla toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomisperuste.

Toisaalta on todettava, että perustelluista syistä määräaikaisia työsuhteita voidaan solmia useita peräkkäin. Esimerkiksi suuressa seurakunnassa lapsityössä voi olla

ajallisesti peräkkäisiä sijaisuuksia, jotka liittyvät esim. eri lastenohjaajien äitiysvapaisiin tai sairauslomiin. Tällöin työntekijä voidaan laillisesti ottaa peräkkäin useaan määräaikaiseen työsuhteeseen. Nämä tilanteet eivät kuitenkaan ole seurakunnissa kovin tavallisia.

1.3. Lomauttaminen (5 luku)

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen ehtojen säilyessä muuten ennallaan. Lomauttaminen voi johtua taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Seurakunnissa tavallisin lomauttamisen syy on lastenohjaajien työn keskeytyminen koululaisten loma-aikoina.

Työsuhteen kestäessä lomauttamisesta voidaan myös sopia (5 luku 2 § 2 mom.). Tällöinkin työnteon keskeytyksen tulee johtua työnantajan aloitteesta. On huomattava, että hallituksen esityksen perustelujen mukaan lomauttamisesta ei voida sopia työ sopimusta solmittaessa ottamalla siitä merkintä työ sopimukseen, vaan lomautuksesta on sovittava kussakin lomautustilanteessa erikseen. Työntekijän aloitteesta johtuva työnteon keskeytys ei ole lomauttamista.

Lomautuksesta on annettava ilmoitus ensisijaisesti henkilökohtaisesti kirjallisesti tai suullisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, myös kirjeitse tai sähköisesti tehty lomautusilmoitus on pätevä. Lomautusilmoitus on tehtävä viimeistään 14 vuorokautta ennen lomautuksen alkamista.

Erityisesti lastenohjaajien lomautuspäätös sekä lomauttamisilmoituksen antaminen suositellaan tehtäväksi hyvissä ajoin, jos tieto lomautuksen toteuttamistarpeesta ja alkamisajankohdasta on jo tiedossa seurakunnassa. Ennen lomautuspäätöksen ja lomautusilmoituksen tekemistä on tutkittava, onko seurakunnalla tarjottavana lomautuksen sijasta muuta työntekijälle soveltuvaa työtä. Lomautuspäätös, johon useimmiten liittyy myös päätös lastenohjaajan vuosiloman antamisesta, suositellaan tehtäväksi siten, että lomautuspäätöksessä lomautusaika kattaa koko työn keskeytysajan. Siten myös mahdollinen vuosiloma-aika sisällytetään lomautusaikaan. Vuosilomasta erikseen tai lomautuspäätöksen yhteydessä tehtävä päätös syrjäyttää lomautuksen, jolloin lomautus tältä osin "peruuntuu". Päätöksen tekemisellä tällä tavalla on merkitystä tilanteessa, jossa lastenohjaaja sairastuu ennen vuosiloman alkua. Lomautuspäätöksen sanamuodoksi suositellaan esim. seuraavanlaista sanamuotoa:

“Lastenohjaaja N.N. on lomautettuna työn tilapäisen päättymisen vuoksi x.x. (työkauden päätöspäivää seuraava päivä) - y.y. (syksyn työkautta edeltävä päivä), jollei hän ole vuosilomalla.”

Kun seurakunnassa tällaisen päätöksen jälkeen vahvistetaan lastenohjaajien vuosilomien ajankohdat, vuosiloma "peruuttaa" lomautuksen vuosiloman ajalta. Jos lastenohjaaja sairastuu ennen vuosiloman alkua ja pyytää loman siirtämistä, näin muotoillun päätöksen perusteella siirretyn vuosiloman aikana lastenohjaaja on lomautettuna eikä hänelle makseta palkkaa sairausajalta, koska lomautuspäätös on tehty ennen sairaus-lomapäätöstä (ns. aikaprioriteettiperiaate). Hän on kuitenkin oikeutettu

KELA:n sairauspäivärahaan. Käytännössä voidaan menetellä myös siten, että lastenhoaja ei pyydä vuosiloman siirtoa sairastumisen vuoksi. Tällöin seurakunta maksaa hänelle lomapalkan vuosiloman ajalta ja toisaalta KELA sairauspäivärahaa sairausloman ajalta, jolloin nämä voivat osua ajallisesti “päällekkäin”.

1.4. Työsuhteen irtisanomisajat (6 luku 3 §)

Työsuhteen irtisanomisajat ovat uudessa laissa muuttuneet. Irtisanomisajat ovat lyhentyneet lyhyissä työsuhteissa ja pidentyneet pitkissä työsuhteissa. Työsuhteen irtisanomisaikojen muutokset eivät vaikuta viranhaltijoiden irtisanomisaikoihin, joista on erillinen virkaehtosopimus (ks. KirVESTES, Liite 12).

Uudet työsuhteen irtisanomisajat ovat seurakunnan irtisanoessa työsopimuksen seuraavat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän irtisanoessa työsuhteen irtisanomisajat ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

1.5. Työsopimuksen irtisanomisperusteet (7 luku)

Työsopimuksen irtisanomisperusteita koskevat säännökset ovat uudessa laissa pysyneet asiallisesti lähes ennallaan. Irtisanominen voi edelleen perustua joko työntekijän henkilöön liittyviin syihin tai taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin. Lain sanamuotoa on kuitenkin muutettu. Lakiin on otettu ensinnäkin yleissäännös irtisanomisperusteista (1 §): “Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä”. Yleissäännöksen ottaminen lakiin johtuu lähinnä siitä, että osassa irtisanomistilanteista on kysymys osittain sekä henkilöön liittyvistä syistä että toisaalta taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista, jolloin niitä on harkittava kokonaisuutena.

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan 7 luvun 2 §:n mukaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Vanhan lain tapaan 7 luvun 2 §:ssä on myös luettelo niistä tilanteista, joita ei ainakaan voida pitää irtisanomisperusteina. Luettelo vastaa pitkälti vanhassa laissa ollutta luetteloja. Ennen irti-

sanomista työntekijälle on annettava varoitus, paitsi jos irtisanomisperuste on niin vakava, että työntekijän olisi pitänyt ilman sitäkin ymmärtää menettelynsä moitittavuus.

Taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista säädetään 7 luvun 3 §:ssä. Pykälän sisältö vastaa asiallisesti vanhan lain sisältöä ja tulkintaa. Sen sanamuotoon on uudessa laissa sisällytetty toiminnan uudelleenjärjestely nimenomaisena irtisanomisperusteena.

1.6. Muut muutokset

Muiden muutosten osalta viitataan Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeliitteeseen. Siinä on selostus mm. seuraavista seurakuntienkin soveltamiskäytännölle huomionarvoisista asioista:

- työsopimuksen muoto ja kesto (1 luku 3 §)
- koeaika (1 luku 4 §)
- työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet; lyhyet keskeytykset (1 luku 5 §)
- työnantajan yleiset ja erityiset velvollisuudet (2 luku), kuten
 - syrjäntäkielto,
 - selvityksen antamisvelvollisuus työsuhteen keskeisistä ehdoista
 - työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle
 - vapautuvista työpaikoista tiedottaminen
- lomauttaminen, sen perusteet ja lomautusmenettely (5 luku)
- työsopimuksen irtisanominen (6 ja 7 luku)
- työsopimuksen purkaminen (8 luku)
- työsopimuksen päättämismenettely (9 luku)
- vahingonkorvausvelvollisuus (12 luku)
- voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

2. Korjaus KirVESTES 2001-2002 73 §:ään

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2001-2002 73 §:n 2 momentissa on viittausvirhe. Pykälässä viitataan 71 §:n 1 momenttiin. Oikea viittaus on 73 §:n 1 mom.

Sopimusjohtaja Risto Voipio

Lakimies Timo von Boehm

LIITE: - Kunnallisen työmarkkinalaitoksen apulaisneuvottelupäällikön Elina Vartiainen-Hynösen selostus uuden työsopimuslain muutoksista: Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeen 11/2001 liite