

Kyrkans arbetsmarknadsverks anvisningar till arbetsgivarna om den nya arbetstidslag som gäller från 1.4.2020

Kyrkans arbetsmarknadsverks ståndpunkt och anvisning till församlingsarbetsgivarna är att den nya arbetstidslagen håller fast vid den tidigare uppfattningen om tillämpningsområdet och att arbetsgivarna därför inte förutsätts inleda diskussioner, åtgärder eller beslut för att bedöma eller ändra tjänsteinnehavarnas ställning.

1. Anvisningar som ska iakttas när den nya arbetstidslagen träder i kraft

Kyrkans huvudavtalsparter har 9.3.2020 gett gemensamma anvisningar om ställningen för tjänsteinnehavare i andligt arbete när den nya arbetstidslagen tillämpas i kyrkan från och med 1.4.2020. I en situation där parterna har motstridiga tolkningar tillämpas arbetsgivarens tolkningsföreträdare, i det här fallet den allmänna anvisning som huvudavtalsparterna gav 9.3.2020 med de preciseringar som Kyrkans arbetsmarknadsverk ger här. Kyrkans akademiker (AKI rf) har 30.3.2020 gett sina medlemmar anvisningar som avviker från avtalsparternas gemensamma anvisningar. AKI:s ensidigt utfärdade anvisningar baserar sig på en selektiv och felaktig tolkning av arbetstidslagens bakgrundsdokument och den normala lagstiftningsprocessen. Kyrkans arbetsmarknadsverk konstaterar att församlingsarbetsgivarna ska iakttä de anvisningar som ges i det här brevet.

2. Allmänt om tillämpning av arbetstidslagen på kyrkans tjänsteinnehavare i andligt arbete

Efter ikraftträdandet 1.4.2020 ska den nya arbetstidslagen tillämpas i hela kyrkan. Eftersom den kyrkliga sektorn i det skedet ännu inte har ingått nya tjänste- och arbetskollektivavtal, råder från och med 1.4.2020 ett avtalslöst tillstånd. I ett avtalslöst tillstånd iakttar man de viktigaste anställningsvillkoren (t.ex. lön, arbetstid, semester), tills ett nytt avtal har ingåtts. Det betyder att även avtalsbestämmelserna för tjänsteinnehavare i andligt arbete fortsätter tillämpas efter 1.4.2020. På församlingspräster tillämpas fortsättningsvis tjänstekollektivavtalet om tjänstefri tid för församlingspräster (bilaga 8 till KyrkTAK) och på andra tjänsteinnehavare i andligt arbete bestämmelserna om ledigheter enligt KyrkTAK § 141–143.

På samma sätt som hittills är det enligt den nya arbetstidslagen möjligt att placera kyrkans tjänsteinnehavare i andligt arbete utanför lagens tillämpningsområde, som anställda utan arbetstid. De avgörande bestämmelserna finns i 2 § 1 mom. 2 och 4 punkten i lagen. I 2 § 1 mom. fastställs undantagen från tillämpningsområdet i form av en förteckning över de personalgrupper som arbetstidslagen inte tillämpas på. De relevanta punkterna när det gäller kyrkans andliga arbete är alltså punkt 2 och 4.

Punkt 2 utesluter tjänsteinnehavare och arbetstagare som utför religiösa förrättningar (präster och kantorer) från lagens tillämpningsområde. Till den här delen motsvarar bestämmelsen direkt den upphävda arbetstidslagen. Prästers och kantorers ställning förblir oförändrad.

Regeringens proposition till riksdagen utgick från att punkt 2 i förteckningen också skulle utesluta personer som utför andliga uppgifter från tillämpningsområdet (för kyrkans del alltså de tjänsteinnehavare som omfattas av kyrkans arbetstidsförordning). Riksdagen ansåg emellertid att man till följd av formuleringen i EU:s arbetstidsdirektiv inte kunde ha en bestämmelse med uttrycket "utför religiösa uppgifter". Däremot ändrade riksdagen formuleringen i punkt 4 i undantagslistan till: 4) "i arbete som på grund av verksamhetens särdrag utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur den arbetade tiden är ordnad". I riksdagens arbetsutskotts betänkande konstateras att "villkoren för de

tjänsteinnehavare som utför religiösa uppgifter, dvs. de som omfattas av kyrkans arbetstidsförordning, kan ses mot bakgrunden av utskottets ändringsförslag i 4 punkten”. Någon avsikt att ändra situationen för tjänsteinnehavare som omfattas av kyrkans arbetstidsförordning och därmed står utanför arbetstidslagen framgick varken av regeringspropositionen eller av riksdagsbehandlingen.

När lagen träder i kraft är utgångspunkten att tjänsteinnehavare i andligt arbete (präster och kantorer samt övriga tjänsteinnehavare inom det andliga arbetet, bl.a. diakonitjänsteinnehavare, ungdomsarbetsledare och ledare för småbarnspedagogiken) fortsättningsvis står utanför lagens tillämpningsområde. Detta grundantagande har inte förändrats i den nya arbetstidslagen.

Kyrkans arbetsmarknadsverks ståndpunkt och anvisning till församlingsarbetsgivarna är att den nya arbetstidslagen håller fast vid den tidigare uppfattningen om tillämpningsområdet och att arbetsgivarna därför inte förutsätts inleda diskussioner, åtgärder eller beslut för att bedöma eller ändra tjänsteinnehavarnas ställning. Kyrkans tjänsteinnehavare inom det andliga arbetet har både tidigare och i den nya lagen som grupp definierats stå utanför arbetstidslagens tillämpningsområde.

Även när en tjänsteinnehavare hör till en grupp som omfattas av undantagsförteckningen i 2 § 1 mom. ska denne ur arbetarskyddssynvinkel ha tillräcklig arbetstidsautonomi. Det här begreppet förklaras närmare nedan. Arbetsgivaren behöver inte ta initiativ till att bedöma en tjänsteinnehavares arbetstidsautonomi, om inte tjänsteinnehavaren själv begär det.

3. Bedömning av tjänsteinnehavares arbetstidsautonomi

Formuleringen i 2 § i den nya arbetstidslagen lyfter fram att en person som står utanför lagens tillämpningsområde förutsätts ha tillräckliga möjligheter att själv ordna sitt arbete och sin arbetstid. Bestämmelsen gäller enligt lagformuleringen tjänsteinnehavare ”vars arbetstid inte fastställs i förväg och vars användning av arbetstiden inte övervakas och som således själva får bestämma om sin arbetstid”. Den här principen om arbetstidsautonomi som grund för arbete utan arbetstid, vilken nu uttryckts tydligare i lagen än tidigare, ger orsak att se över tillämpningen av arbetstidsautonomi i kyrkliga befattningar. Den allmänna utgångspunkten för arbetstidsautonomi enligt EU:s arbetstidsdirektiv är inte ny i finländsk lagstiftning, utan har funnits både i den nu upphävda och i den föregående arbetstidslagen. Den lagstadgade principen om arbetstidsautonomi har förutom kyrkans tjänsteinnehavare i andligt arbete gällt även bl.a. företagsledning, anställda inom domstolsväsendet, lärare och försvarsmaktens tjänstemän.

Huruvida en person som hör till en grupp som inte omfattas av arbetstidslagen har tillräcklig arbetstidsautonomi eller inte kan bedömas endast på individnivå. Inom kyrksektorn innebär det att *endast om en tjänsteinnehavare som hör till en grupp som utför andligt arbete anser att arbetet inte uppfyller förutsättningarna för arbetstidsautonomi ska frågan utredas.*

Bedömning av arbetstidsautonomi utifrån rättspraxis och lagberedningsdokument

I Finland finns ytterst knapphändig rättspraxis som gäller tillämpningen av arbetstidsautonomi enligt den tidigare arbetstidslagen. Rättspraxis som gäller kyrkan saknas helt. Därför är det omöjligt att entydigt beskriva hur arbetstidsautonomi definieras eller vilka tydliga kännetecken som finns inom kyrkliga arbeten. Även i lagberedningsdokumenten behandlas ämnet sparsamt. I motiveringarna till den nya arbetstidslagen (RP 158/2018 rd) hänvisar man bl.a. till följande aspekter:

- Bedömningen av en tjänsteinnehavares arbetstidsautonomi görs genom en helhetsbedömning från fall till fall för varje tjänsteinnehavare.
- Det får inte finnas en de facto fastställd ordinarie arbetstid som tjänsteinnehavaren ska iaktta.

- Avgörande är att den anställda har faktiska möjligheter att påverka längden och förläggningen av arbetstiden.
- Arbetsgivaren kan inte utifrån rätten att leda och övervaka arbetet bestämma tiderna för arbetstidens arbetsprestationer och därigenom användningen av arbetstiden. En tjänsteinnehavare som självständigt får bestämma om planeringen av och tiderna för sin arbetstid inom ramen för en måltidtabell som arbetsgivaren satt upp, kan anses ha i lagen avsedd arbetstidsautonomi.
- Tjänsteinnehavaren kan själv få bestämma förläggningen av arbetstiden samt arbetstiden per dag och per vecka.

Dessa motiveringar i regeringens proposition ger även riktlinjer för kyrkans bedömning av arbetstidsautonomi för tjänsteinnehavare i andligt arbete. På grund av motiveringarnas allmänna karaktär är det ändå svårt att entydigt beskriva hur arbetstidsautonomi borde bestämmas i kyrkans andliga arbete eller vilka tydliga kännetecken den har. Därför ger vi här utgående från huvudavtalsparternas gemensamma anvisningar även Kyrkans arbetsmarknadsverks synpunkter på bedömningen av arbetstidsautonomi. I konfliktfyllda fall är det i sista hand en domstol som beslutar om lagtolkningen.

Bedömning av arbetstidsautonomi i kyrkligt arbete

Här följer anvisningar om hur man på lokal nivå kan se över arbetstidsautonomin för tjänsteinnehavare i andligt arbete, om tjänsteinnehavaren ber om det. Förverkligandet av arbetstidsautonomi förutsätter följande:

1) Arbetstiden bestäms inte på förhand.

Det här betyder till exempel att man för dessa tjänsteinnehavare inte på samma sätt som för anställda med arbetstid på förhand i en arbetsskiftsförteckning fastställer dagliga tidpunkter för arbetstidens början och slut samt vilotider. Det finns alltså inte angivet något visst antal timmar som ska utföras per dag, vecka, månad eller år och man anger inte heller på förhand när arbetsuppgifterna ska inledas eller avslutas.

2) Arbetsgivaren övervakar inte antalet arbetstimmar eller någon annan tidsenhet.

För anställda med arbetstid följs arbetstiden upp. Efter en avslutad arbetsperiod bör man känna till antalet uppfyllda arbetstimmar, arbetstidens förläggning per arbetsdag och vilotiderna (arbetsskiftsförteckningen iakttagen). Ofta följs arbetstiden upp med hjälp av en stämpelklocka. För anställda utan arbetstid övervakas inte mängden arbetstid eller arbetstimmar, och tjänsteinnehavare i andligt arbete förutsätts till exempel inte använda stämpelklocka. Denna avsaknad av övervakning betyder naturligtvis inte att tjänsteinnehavaren inte skulle ha flera typer av arbetsuppgifter som är tidsbundna. Gudstjänster, kyrkliga förrättningar, möten, samlingar och andra uppgifter ska skötas vid rätt tidpunkt. Anställning utan arbetstid innebär inte att tjänsteinnehavaren alltid helt fritt själv kan avgöra när arbetet utförs. Även då när arbetsuppgifterna ska utföras vid en viss tid bestäms inte start- och sluttiden enligt klockan annat än för en liten del av uppgifterna eller i enskilda undantagsfall.

I ljuset av beskrivningen ovan finns det knappt någon av kyrkans tjänsteinnehavare i andligt arbete som borde ha arbetstid. Lagen förutsätter emellertid DESSUTOM följande:

3) Personen kan själv bestämma över sin arbetstid.

Att bestämma över arbetstiden innebär i praktiken att en person utan arbetstid kan bestämma helt och hållet eller i alla fall till största del själv när hen gör sitt arbete. Tiden som går åt till olika arbetsuppgifter kan variera enligt personens egna, personliga arbetssätt. Det väsentliga i bedömningen av arbetstidsautonomin

är om tjänsteinnehavaren själv kan bestämma helt och hållet eller till största del om förläggningen och det dagliga arbetets totala arbetstid.

Samtidigt har även personer utan arbetstid uppgifter som kan vara bundna till vissa tider. Många av de enskilda grunduppgifterna för tjänsteinnehavare i andligt arbete är tidsbestämda, såsom till exempel att delta i arbetsplatsmöten och hålla mässor, eller för familjerådgivare och diakonitjänsteinnehavare att hålla mottagning. Man förlorar inte arbetstidsautonomin enbart som resultat av sådana här enskilda tidsbestämda arbeten. Det väsentliga i bedömningen av tjänsteinnehavarens arbetstidsautonomi är om arbetsgivaren fastställer största delen av arbetsuppgifternas arbetstider (när uppgifter ska påbörjas och avslutas) eller inte.

Om det finns arbetsuppgifter med på förhand bestämd tid och plats varje vecka, från månad till månad, och de utgör största delen, dvs. över hälften av tjänsteinnehavarens arbete, är det uppenbart att personen inte har sådan arbetstidsautonomi som avses i lagen och själv kan bestämma över sin arbetstid. Däremot försvinner inte tjänsteinnehavarens arbetstidsautonomi om tjänsteinnehavaren under någon enstaka vecka eller arbetsperiod har sådana arbetsuppgifter (t.ex. en mässo eller ett arbetsplatsmöte), som till sin karaktär är tidsbundna. Arbetstidsautonomin elimineras inte heller av att en relativt liten del av arbetsuppgifterna t.ex. varje vecka förläggs till en viss tidpunkt. När arbetsgivaren eller chefen fastställer arbetstiden ska det styra förläggningen av arbetstiden så pass att chefen fortlöpande på förhand bestämmer klockslagen för största delen av arbetet.

Gudstjänstförrättande och familjerådgivningens eller diakonins mottagning är sedvanliga uppgifter utan arbetstid. Om sådana till tid och plats knutna uppgifter varje vecka och månad efter månad återkommer i kalendern på beordran av arbetsgivaren, vore det uppenbart att personen inte har den autonomi att själv bestämma över sin arbetstid som anges i lagen. Om alltså arbetsgivaren eller chefen i praktiken på förhand bestämmer exakta klockslag för över hälften av den tid som står till förfogande (när arbetsskiftet börjar och slutar), existerar ingen arbetstidsautonomi. Att arbetsuppgifter till följd av uppgifternas karaktär då och då under en arbetsvecka eller period förläggs till en bestämd tid, innebär inte att tjänsteinnehavarens arbetstidsautonomi försvinner. Arbetstidsautonomin omintetgörs inte heller av att några tjänsteinnehavare till exempel vid ett arbetsplatsmöte tillsammans planerar och kommer överens om hur olika arbetsuppgifter placeras och tjänsteinnehavaren sedan utför sina uppgifter enligt detta. Om chefen fastställer arbetstiden i en arbetsskiftsförteckning ska arbetet till sin natur kontinuerligt vara sådant att över hälften av uppgifterna på förhand styrs till ett visst klockslag.

Begreppet arbetstidsautonomi har alltså att göra med personens möjlighet att självständigt bestämma över sitt arbete. Om detta begränsas mycket av arbetsgivaren, finns det skäl att överväga om personen i stället ska omfattas av arbetstidslagen och KyrkTAKs bestämmelser om arbetstid. Närmare anvisningar om det här ges nedan.

Frågan om arbetstid eller inte kan bedömas på lokal nivå till exempel med hjälp av följande frågor om arbetsarrangemangen:

- 1) Får den anställda självständigt eller tillsammans med andra (utan uttrycklig beordran av arbetsgivaren/chefen) planera hur uppgifterna sköts?
- 2) Har arbetsgivaren på ett bindande sätt angett när och var en stor del av veckans eller månadens arbetsuppgifter ska utföras? Omfattar den här styrningen största delen, i praktiken över hälften, av personens arbetsmängd?
- 3) Är de här bestämmelserna fortlöpande, som upprepas dag efter dag eller vecka efter vecka, eller gäller de exempelvis bara specifika arbeten under arbetstoppar?

- 4) Bestäms arbetstiden i en arbetsskiftsförteckning som chefen fastställer på förhand, på samma sätt som t.ex. för vaktmästare?

Om svaret är ja på någon av de ovan nämnda frågorna kan man överväga att flytta tjänsteinnehavaren till systemet med arbetstid. Ett annat alternativ är att tjänsteinnehavarens självbestämmanderätt utökas i den mån att den arbetstidsautonomi som förutsätts i arbetstidslagen de facto uppfylls. I sådana fall förblir tjänsteinnehavaren utan arbetstid.

Att en tjänsteinnehavare i andligt arbete överförs till arbetstid utgör enligt Kyrkans arbetsmarknadsverks uppfattning undantag, som kan gälla sådana enskilda personer vars arbete till följd av arbetsgivarens/chefens inflytande har så begränsad självständighet att det inte kan anses att tjänsteinnehavaren har arbetsautonomi. En sådan situation kan uppstå till exempel om

- en diakonitjänsteinnehavares arbete främst består av klientmottagning och på förhand bestämda grupper och måltidsarrangemang. I så fall bestämmer chefen på förhand i en arbetsskiftsförteckning när tjänsteinnehavaren är skyldig att vara närvarande på tjänstestället eller på en annan plats och vilka klockslag mottagningen ska ske.
- en familjerådgivares mottagningstider täcker över hälften av arbetsmängden och chefen genom en arbetsskiftsförteckning fastställer vilka dagar och tider dessa uppgifter ska utföras.
- en sjukhussjälavårdares arbete utförs på sjukhus på de klockslag som chefen har fastställt.

Man bör observera att en anställd inte förlorar arbetstidsautonomi enbart som resultat av att personen själv har skapat eller kommit överens med klienter om en slags regelbunden arbetsrytm, till exempel i diakonalt arbete eller familjerådgivningen, utan att chefen uttryckligen har bestämt det. Motsvarande gäller tjänsteinnehavare (t.ex. sjukhussjälavårdare) som arbetar tillsammans med en samarbetspart enligt en överenskommen arbetsrytm, så att samarbetsparten inte fastställer arbetstiderna och tjänsteinnehavarens chef inte heller gör upp arbetsskiftsförteckningar. För att arbetstidsautonomi ska gå förlorad förutsätts enligt Kyrkans arbetsmarknadsverk att arbetsgivaren på förhand har bestämt över hälften av tjänsteinnehavarens arbetsmängd och hur den förläggs till olika arbetsdagar.

Alternativa lösningar

Om tjänsteinnehavarens arbetstidsautonomi inte verkar uppfyllas, finns det tre alternativ som arbetsgivaren kan välja mellan för att göra arbetsarrangemangen mer ändamålsenliga innan tjänsteinnehavaren får arbetstid:

- 1) Man konstaterar att tjänsteinnehavaren inte (längre) har den arbetstidsautonomi som förutsätts i arbetstidslagen och hen övergår till att bli tjänsteinnehavare med arbetstid. Nedan ges en kort anvisning om vad en sådan övergång innebär i praktiken.
- 2) Man konstaterar att tjänsteinnehavaren inte (längre) har den arbetstidsautonomi som förutsätts i arbetstidslagen, men i stället för att tjänsteinnehavaren övergår till arbetstid kan tjänsteinnehavarens bestämmanderätt över sitt eget arbete utökas konkret i den utsträckning att den arbetstidsautonomi som krävs enligt arbetstidslagen faktiskt förverkligas. Arbetsgivaren har rätt att arrangera arbetet så att arbetstidsautonomi verkställs. Ändringarna bör vara konkreta och leda till att arbetstidsautonomi realiserar på ovan nämnda sätt. I sådana fall förblir tjänsteinnehavaren utan arbetstid.
- 3) Tjänsteinnehavaren och arbetsgivaren förblir oeniga om tjänsteinnehavarens situation vad gäller arbetstidsautonomi. I sådana fall följer man arbetsgivarens tolkningsföreträdare, vilket betyder att

tjänsteinnehavaren förblir utan arbetstid. Arbetsgivaren ska skriftligen lägga fram sina grunder för tjänsteinnehavaren. Tjänsteinnehavaren kan ändå bestrida arbetsgivarens uppfattning genom att stämma församlingen och kräva att en domstol avgör om hen bör anses ha arbetstid eller inte.

4. Övergång till arbetstid för tjänsteinnehavare i andligt arbete

Om man inom församlingen beslutat att överföra en tjänsteinnehavare till arbetstid, övergår hen i första hand till allmän arbetstid enligt KyrkTAK. I sådana fall blir arbetstiden i genomsnitt 38 timmar 45 minuter i veckan under en 1–4 veckors period, som bestäms av arbetsgivaren och under vilken arbetstiden på förhand bestäms av chefen i en arbetsskiftsförteckning. En tjänsteinnehavare i andligt arbete övergår till kontorsarbetstid endast om den huvudsakliga delen av arbetet kontinuerligt utförs i kontorsförhållanden. I sådana fall är arbetstiden 36 timmar 45 minuter per vecka. För en tjänsteinnehavare som övergår till arbetstid tillämpas planering och genomförande av arbetstiden samt arbetstidsersättningar enligt § 150–210 i KyrkTAK, på samma sätt som för andra tjänsteinnehavare och anställda med arbetstid. Bland dessa bestämmelser kan man här särskilt nämna följande:

- Begränsad arbetstidsersättning enligt § 163. Om tjänsteinnehavarens kravgrupp är 601 eller högre, utbetalas för varje arbetad mertids- och övertidstimme arbetstidsersättning enligt timme för timme. Den anställda har inte rätt till andra arbetstidsersättningar.
- Bestämmelsen i § 156 i KyrkTAK om ersättning för söndagsarbete och arbete dagen före helg tillämpas på tjänsteinnehavare som hör till en kravgrupp lägre än 601. På samma sätt tillämpas andra bestämmelser om arbetstidsersättningar (kvälls- och nattarbetsersättning, § 157, och ersättning för lång arbetsdag, § 158).
- Söckenhelger förkortar tjänsteinnehavarens arbetstid så som det bestäms i § 171. I allmän arbetstid förkortas arbetstiden för en tjänsteinnehavare på heltid med 7 timmar 45 minuter för varje söckenhelg som förkortar arbetstiden, och när kontorsarbetstid iakttas förkortar söckenhelgen veckans ordinarie arbetstid med den fastställda arbetstiden för den veckodag som söckenhelgen infaller på.
- Arbetsgivaren/chefen är skyldig att göra en arbetsskiftsförteckning enligt § 200 i KyrkTAK åt tjänsteinnehavaren. Av arbetsskiftsförteckningen ska framgå när den dagliga arbetstiden börjar och slutar samt vilotider. Arbetsskiftsförteckningen bör delges tjänsteinnehavaren senast en vecka innan arbetsperioden inleds. Efter arbetsperioden bör den genomförda arbetsskiftsförteckningen konstateras och utifrån den de eventuella arbetstidsersättningarna som ska betalas ut.

Om det finns flera tjänsteinnehavare som sköter samma arbete inom församlingen bör de behandlas lika vad gäller arbetstiden. I allmänhet är det alltså inte möjligt att endast en av flera tjänsteinnehavare med samma arbete överförs till arbetstid. En sådan lösning är möjlig endast om man konkret kan visa att arbetsgivaren/chefen till följd av olikheter i arbetsuppgifterna ordnat helheten på olika sätt för tjänsteinnehavarna, så att det motiverar olika behandling.

Om man konstaterar att en tjänsteinnehavare inte har den självständighet som förutsätts för arbetstidsautonomi, bör arbetsgivaren innan tjänsteinnehavaren övergår till arbetstid överväga om det skulle vara mer förnuftigt att arrangera tjänsten så att den innehåller arbetstidsautonomi. Arbetsgivaren har rätt att arrangera arbetet så att det inkluderar arbetstidsautonomi, så länge det motsvarar tjänsteinnehavarens faktiska situation. Arbetsgivaren har alltså möjlighet att arrangera uppgifterna så att det finns tillräcklig arbetstidsautonomi.

5. Beslutsfattande och samarbetsförfarande för övergång till arbetstid

Beslutet om en persons ställning som tjänsteinnehavare med eller utan arbetstid fattas efter behandling enligt kontinuerligt samarbetsförfarande i kap. 2 i Kyrkans samarbetsavtal. Beslutet fattas

- av kyrkorådet i enskilda församlingar
- av församlingsrådet i församlingar i kyrkliga samfälligheter och av gemensamma kyrkorådet när det gäller samfällighetens personal.

Arbetsgivaren ansvarar för att säkerställa att tjänsteinnehavarna bemöts på ett likvärdigt sätt i hela församlingsenheten. I stora församlingar och kyrkliga samfälligheter framhävs detta eftersom det finns en stor personal och flera arbetsenheter eller team. Arbetsgivaren ska se till att tolkningen av arbetstidslagen är enhetlig inom hela församlingsenheten. Alla med chefsuppgifter såväl som förtroendevalda beslutsfattare bör handla enligt enhetliga grunder. Innan ett beslut fattas finns det därför skäl att behandla ärendet till exempel i församlingens ledningsgrupp och i kyrkliga samfälligheter inom hela samfälligheten och inte bara i enskilda församlingar.