

9.3.2020

Till församlingarna

Innehåll: Kyrkans avtalsparters gemensamma anvisningar för ställningen för tjänsteinnehavare i andligt arbete när arbetstidslagen tillämpas från och med 1.4.2020

Kyrkans avtalsparters gemensamma anvisningar för ställningen för tjänsteinnehavare i andligt arbete när arbetstidslagen tillämpas från och med 1.4.2020

1. Allmänt om den nya arbetstidslagen med tanke på tillämpningen på tjänsteinnehavare i andligt arbete

Den nya arbetstidslagen ska tillämpas inom hela kyrkan från den 1 april 2020. Om man i det skedet inom den kyrkliga sektorn ännu inte har ingått nya tjänste- och arbetskollektivavtal, råder från och med 1.4.2020 ett så kallat avtalslöst tillstånd, eftersom arbetstagarorganisationerna har sagt upp avtalen. I skenet av den allmänna arbetsmarknadssituationen verkar det i det här skedet möjligt att det uppstår ett avtalslöst tillstånd.

I ett avtalslöst tillstånd följer man anställningsförhållandenas villkor (t.ex. lön, arbetstid, semester) i enlighet med de avslutade tjänste- och arbetskollektivavtalen, tills man ingått ett nytt avtal. Även tillämpningen av avtalsbestämmelserna för tjänsteinnehavare i andligt arbete fortsätter efter 1.4.2020. Till exempel för präster tillämpas fortsättningsvis tjänstekollektivavtalet om tjänstefri tid för församlingspräster (bilaga 8 till KyrkTAK) och andra tjänsteinnehavare i andligt arbete bestämmelserna om ledigheter enligt KyrkTAK § 141–143. Man bör dock beakta att den nya arbetstidslagen börjar tillämpas den 1 april.2020.

Dessa anvisningar för ställningen för tjänsteinnehavare i andligt arbete efter att arbetstidslagen trätt i kraft ges uttryckligen ifall ett avtalslöst tillstånd faktiskt uppstår. Anvisningarna gäller i det här skedet endast tillämpningen av lagen på tjänsteinnehavare i andligt arbete och särskilt genomförandet av den så kallade arbetstidsautonomin i deras arbete. När den nya arbetstidslagen träder i kraft i kyrkan från och med den 1 april 2020 är utgångspunkten att arbetstidslagens 2 § 1 mom. 2 punkten inte tillämpas på tjänsteinnehavare som tjänstgör vid religiösa förrättningar (präster och kantorer). Ställningen för tjänsteinnehavare som omfattas av kyrkans arbetstidsförordning (t.ex. tjänsteinnehavare inom diakonin, ungdomsarbetsledare och ledare för barnverksamheten) kan för sin del granskas enligt 2 § 1 mom. 4 punkten. Enligt den tillämpas arbetstidslagen inte på sådana tjänsteinnehavares arbeten, som på grund av verksamhetens särdrag utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras.

Mer omfattande anvisningar om hur arbetstidslagen tillämpas för kyrkans alla personalgrupper ges senare när man ingår de nya tjänste- och arbetskollektivavtalen och dessa har trätt i kraft. Arbetstidslagen ger fortsättningsvis möjligheter att i tjänste- och arbetskollektivavtalen komma överens om många andra ärenden än lagens tillämpningsområden på ett sätt som avviker från lagen. Därför kan man ge mer omfattande anvisningar först efteråt, när det står klart hurdan innehåll de nya tjänste- och arbetskollektivavtalen kommer få.

2. Bedömning av tjänsteinnehavares arbetstidsautonomi

Att tjänsteinnehavare i andligt arbete lämnar utanför tillämpningen av arbetstidslagen förutsätter alltid att så kallad arbetstidsautonomi som förutsätts i lagen genomförs i tjänsteinnehavarens arbete. Om arbetstidsautonomin genomförs och tjänsteinnehavaren hör till något av undantagen för tillämpningsområdena, är tjänsteinnehavaren fortsättningsvis utanför arbetstiden och för hen tillämpas KyrkTAK:s ovan nämnda bestämmelser för ledigheter för tjänsteinnehavare i andligt arbete.

Församlingsarbetsgivaren behöver inte på eget initiativ granska arbetstidsautonomin för tjänsteinnehavaren i andligt arbete när lagen träder i kraft. Genomförandet av arbetstidsautonomin bör ändå granskas om tjänsteinnehavaren ber arbetsgivaren göra det.

En utredning av en tjänsteinnehavares arbetstidsautonomi förutsätter att man har en uppfattning av arbetstidsautonomins innehåll. Arbetstidsautonomi betyder att tjänsteinnehavarens arbetstid inte är definierad på förhand eller att användningen av arbetstiden inte övervakas, vilket innebär att tjänsteinnehavaren själv kan bestämma om sin arbetstid. Denna princip i EU:s arbetstidsdirektiv har varit i kraft i den redan upphävda gamla arbetstidslagen och är ännu i kraft. I den nya arbetstidslagen är det ändå skrivet tydligare än i den tidigare bestämmelsen.

Till näst presenteras först beskrivningar av arbetstidsautonomin i arbetstidslagens beredningsdokument och därefter strävar man efter att förtydliga vad arbetstidsautonomi, såsom den är avsedd i lagen, kan innebära i kyrkans andliga arbete. Arbetsgivaren ansvarar för att göra tolkningar på lokal nivå. Vid meningsskiljaktigheter har tjänsteinnehavaren rätt att få saken avgjord i domstol antingen som enbart en tillämpningsfråga eller i samband med en meningsskiljaktighet om mottagandet av en förmån enligt bestämmelserna i arbetstidslagen.

Utredning om arbetstidsautonomi som bedömning utifrån lagberedningsdokument

Lagens beredningsdokument behandlar ämnet sparsamt. I motiveringarna till den nya arbetstidslagen (RP158/2018 rd) hänvisar man till att

- Bedömningen om ställningen för tjänsteinnehavares arbetstidsautonomi görs genom en helhetsbedömning från fall till fall för varje tjänsteinnehavare.
- Tjänsteinnehavaren får inte i verkligheten ha fastställts en ordinarie arbetstid som hen ska iakttä.
- Det som är viktigt är den anställda har faktiska möjligheter att påverka längden och förläggningen för hens arbetstid.
- Arbetsgivaren kan inte utifrån direktionsrätten bestämma tidtabellerna för arbetstagarens arbetsprestationer och därigenom användningen av arbetstiden. När tjänsteinnehavaren självständigt får bestämma om planeringen av och tidtabellerna för sin arbetstid inom ramen för en måltidtabell som arbetsgivaren satt upp, kan hen 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 hänvisning 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. På grund av detta presenteras även kyrkans huvudavtalsparters gemensamma synpunkter på bedömningen av arbetstidsautonomi. Vid konfliktfyllda fall är det i sista hand en domstol som beslutar om lagtolkningen.

Kyrkans huvudavtalsparters gemensamma synpunkter på bedömningen av arbetstidsautonomi

Till näst kommer anvisningar om hur det finns anledning att på en lokal nivå granska genomförandet av arbetstidsautonomi för tjänsteinnehavare i andligt arbete om tjänsteinnehavaren ber om det. Genomförandet av arbetstidsautonomi förutsätter följande:

1) *Om arbetstidsautonomi råder bestäms arbetstiden inte på förhand.*

Det här betyder till exempel att tjänsteinnehavaren inte på förhand fastställer dagliga tidpunkter för arbetstidens början och slut samt vilotider under arbetstiden i arbetsskiftsförteckningen. Arbetsgivaren/chefen fastställer därmed inte på förhand att ett visst antal arbetstimmar bör genomföras per dag, vecka, månad eller år. Inte heller klockslagen för när arbetsuppgifterna påbörjas eller avslutas per dag eller per vecka är fastställda på förhand.

2) *Arbetsgivaren övervakar inte arbetstimmar eller andra tidsramar.*

Tjänsteinnehavare och arbetstagare med arbetstid har alltid arbetstidsuppföljning. Efter avslutad arbetsperiod bör antalet uppfyllda arbetstimmar, arbetstidens förläggning per arbetsdag och vilotider vara tydliga. Arbetsgivaren har skyldighet att föra arbetstidsbokföring. För arbetstidsuppföljning hör det även ofta till att man använder sig av stämpelklocka eller motsvarande former av arbetstidsuppföljning. Genomförande av arbetstid för tjänsteinnehavare utan arbetstid, det vill säga arbetstid utan ett visst antal timmar, övervakas inte och tjänsteinnehavare i andligt arbete förutsätts inte heller använda stämpelklocka. Möjlig övervakning gäller inte antalet arbetstimmar, utan endast att arbetsuppgifterna blir gjorda.

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 krävs för olika arbeten kan variera enligt personens egna, personliga arbetssätt. Det väsentliga i bedömningen av arbetstidsautonomi är om tjänsteinnehavaren själv kan bestämma helt och hållet eller till största del om förläggningen och det dagliga arbetets totala arbetstid.

Å andra sidan har även de utan arbetstid uppgifter som kan vara bundna till vissa tider. Förutom de många enskilda grunduppgifterna för tjänsteinnehavare i andligt arbete, såsom till exempel att delta i arbetsplatsmöten, att hålla mässor och familjerådgivning eller att ha mottagningstid för tjänsteinnehavare i diakonin, hör även tidsbestämda arbeten till. Man förlorar inte direkt arbetstidsautonomi enbart som resultat av sådana här enskilda tidsbestämda arbeten. Det väsentliga i bedömningen av tjänsteinnehavarens arbetstidsautonomi är om arbetsgivaren fastställer en

väsentlig del 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 en väsentlig andel, till exempel hälften av tjänsteinnehavarens arbete, skulle det vara tydligt, att en sådan här person inte hade enligt lagen avsedd arbetstidsautonomi och själv kunde bestämma över sin arbetstid. Däremot avlägsnas inte tjänsteinnehavarens arbetstidsautonomi om tjänsteinnehavaren under någon enstaka vecka eller arbetsperiod har sådana arbetsuppgifter (t.ex. en mäsas eller ett arbetsplatsmöte), som på grund av deras karaktär är tidsbundna. Fastställande av arbetstid av arbetsgivaren/chefen bör styra tidpunkten för arbetet på så sätt att chefen på förhand bestämmer den väsentliga delen av arbetet i fråga om klockslag.

Synpunkter om praxisen i bedömningen av arbetstidsautonomi

Tjänsteinnehavarens arbetstidsautonomi kan bedömas på en lokal nivå till exempel genom att ställa följande frågor gällande arbetsuppgifternas arrangemang:

1. Bestäms arbetstiden på förhand av chefen genom bekräftade arbetsskiftsförteckningar eller med andra motsvarande detaljerade arbetstidsbekräftelser på samma sätt som till exempel för en barnledare? Arrangeras arbetet på så sätt att personen inte självständigt eller tillsammans med andra tjänsteinnehavare kan planera hur arbetsuppgifterna sköts utan att arbetsgivaren/chefen fastställer arbetstiderna?
2. Har arbetsgivaren fastställt för tjänsteinnehavaren när och var de angivna uppgifterna ska genomföras? Täcker dessa fastställda bestämmelser en väsentlig del av personens arbetsmängd så att arbetsgivaren/chefen i förväg bestämmer arbetstiderna inklusive start- och sluttid?
3. Är de här bestämmelserna konstanta och upprepade och gäller exempelvis inte bara specifika arbeten under arbetstoppar?

Om svaret är jakande på ett eller flera av ovan nämnda frågor bör personens ställning som tjänsteinnehavare utan arbetstid ifrågasättas. Principen för arbetstidsautonomi knyts vid personens självständiga möjlighet att definiera fördelningen av sina arbetsuppgifter. Om det här är mycket begränsat av arbetsgivaren finns det skäl att fundera om personens arbetstidsautonomi faktiskt genomförs och lösa frågan om tjänsteinnehavaren omfattas av tillämpningsområdet för arbetstidslagen.

Till näst ges några exempel på situationer där arbetstidsautonomin sannolikt inte längre finns. Alla exempel har gemensamt att arbetsgivaren på förhand fastställt en skyldighet att närvara för en väsentlig del av arbetet.

- Arbetet för tjänsteinnehavare inom diakonin består främst av att ta emot kunder och grupper enligt överenskommelse samt ordna matservering, och chefen fastställer på förhand tjänsteinnehavarens skyldighet att närvara på tjänstestället/vid olika arbetsplatser och klockslagen för mottagningarna och andra arbetsuppgifter.
- En familjerådgivares arbete består främst av att ta emot kunder. Chefen fastställer vilka dagar och vilka klockslag de här arbetsuppgifterna ska göras.
- En sjukhussjälavårdares arbete görs i sjukhus på de klockslag som chefen fastställt.

Man bör observera att man inte förlorar arbetstidsautonomin enbart som resultat av att tjänsteinnehavaren själv har skapat eller kommit överens med kunder om en slags regelbunden arbetsrytm, till

exempel i diakonalt arbete eller familjerådgivning, utan att chefen uttryckligen fastställt det. Motsvarande gäller tjänsteinnehavare (t.ex. sjukhussjälavårdare), som arbetar tillsammans med samarbetsparter enligt en överenskommen arbetsrytm, så att samarbetsparten inte fastställer arbetstiderna och tjänsteinnehavarens chef inte heller gör upp arbetsskiftsförteckningar.

Alternativa lösningar

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

1. Man konstaterar att tjänsteinnehavaren inte (längre) har arbetstidsautonomi som förutsätts i arbetstidslagen och hen övergår till att bli tjänsteinnehavare med arbetstid. Nedan är en kort anvisning om vad en sådan övergång innebär i praktiken.
2. Man konstaterar att tjänsteinnehavaren inte (längre) har 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 realiserar i tjänsteinnehavarens arbete. Arbetsgivaren har rätt att arrangera arbetet på ett sätt så att arbetstidsautonomi genomförs. 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 kring arbetstidsautonomi. I sådana fall följer man arbetsgivarens så kallade tolkningsföreträdare. Utifrån det förblir tjänsteinnehavaren utan arbetstid. Arbetsgivaren ska skriftligen lägga fram sina grunder åt tjänsteinnehavaren. Tjänsteinnehavaren kan ändå bestrida arbetsgivarens uppfattning genom att åtala församlingen och kräva att domstolen avgör om hen bör anses ha arbetstid eller inte.

3. Övergång till arbetstid för tjänsteinnehavare i andligt arbete

Om man inom församlingen beslutat att överföra en tjänsteinnehavare till arbetstid, övergår hen främst till allmän arbetstid enligt KyrkTAK. I sådana fall blir hens arbetstid 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. Tjänsteinnehavaren i andligt arbete övergår till kontorsarbetstid endast om den huvudsakliga delen av arbetet kontinuerligt utförs inom kontorsförhållanden. I sådana fall är arbetstiden 36 timmar 45 minuter per vecka. För tjänsteinnehavare som övergår till arbetstid tillämpas planering och genomförande av arbetstiden samt arbetstidsersättningar enligt § 150–210 i KyrkTAK, på samma sätt som andra tjänsteinnehavare och anställda med arbetstid. Bland dessa bestämmelser kan man i samband med det här särskilt nämna följande:

- Begränsad arbetstidsersättning i § 163. Om tjänsteinnehavarens kravgrupp är 601 eller högre, utbetalas för varje arbetad mertids- och övertidstimme arbetstidsersättning enligt timme för timme. Hen har inte rätt till andra arbetstidsersättningar.
- Bestämmelsen i § 156 i KyrkTAK om ersättning för söndagsarbete och arbete dagen före helg tillämpas för 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 såsom det bestäms i § 171. Under 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 den aktuella 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 utdelas.

Om det finns flera tjänsteinnehavare som sköter samma arbete inom församlingen bör deras behandling av arbetstid vara enhetliga. I allmänhet är det alltså inte möjligt att endast den ena av tjänsteinnehavarna för samma arbete överförs till arbetstid. En sådan här lösning är endast möjligt om man konkret kan visa att på grund av skillnader i innehållet för arbetsuppgifterna arrangerar arbetsgivaren/chefen arbetsuppgifterna på olika sätt mellan tjänsteinnehavarna på så sätt att tjänsterna kräver olika behandling.

Om man konstaterar att en tjänsteinnehavare inte har den självständighet som förutsätts av arbetstidsautonomin, 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 arbetssättet 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.

4. Beslutsfattande om att övergå till arbetstid samt samarbete gällande ärendet

Beslutet om en persons ställning som tjänsteinnehavare med arbetstid eller utan arbetstid fattas efter den kontinuerliga samarbetsbehandlingen enligt Kyrkans samarbetsavtal av

- kyrkorådet i enskilda församlingar
- församlingsrådet i församlingar i kyrkliga samfälligheter och det gemensamma kyrkorådet för personal i kyrkliga samfälligheter.

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 och förtroendevalda beslutsfattare bör verka 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.

Arbetsmarknadsdirektör Anna Kaarina Piepponen

Jurist

Timo von Boehm