

Kirkon työmarkkinalaitoksen ohjeistus työnantajille työaikalain tullessa voimaan 1.4.2020

Kirkon työmarkkinalaitoksen kanta ja ohje seurakuntatyönantajalle on se, että työaikalain voimaantulo pitää aiemman soveltamisalatilanteen ennallaan eikä siten edellytä seurakunnissa mitään työnantajan käynnistämää keskustelua, toimenpiteitä tai päätöksiä viranhaltijoiden aseman arvioimiseksi tai muuttamiseksi.

1. Noudatettavasta ohjeistuksesta uuden työaikalain tullessa voimaan

Kirkon pääsopijaosapuolet ovat 9.3.2020 yhdessä antaneet ohjeistuksen hengellisen työn viranhaltijoiden asemasta uuden työaikalain tullessa kirkossa voimaan 1.4.2020. Mahdollisissa tulkintaerimielisyystilanteissa noudatetaan niin sanottua työnantajan tulkintaetuoikeutta, tässä tapauksessa pääsopijaosapuolten 9.3.2020 antamaa yhteistä ohjeistusta ja Kirkon työmarkkinalaitoksen tässä kirjeessä antamaa tarkennettua ohjeistusta. Kirkon akateemiset (AKI r.y.) on antanut 30.3.2020 jäsenilleen sopijaosapuolten yhteisestä ohjeistuksesta poikkeavia ohjeita. AKI:n yksipuolisesti antamat ohjeet perustuvat valikoivaan ja virheelliseen tulkintaan työaikalain säätämistä koskevista asiakirjoista ja normaalista lainsäätämismenettelystä. Kirkon työmarkkinalaitos toteaa, että seurakuntatyönantajien tulee noudattaa tässä kirjeessä annettua ohjeistusta.

2. Yleistä työaikalain soveltamisesta kirkon hengellisen työn viranhaltijoihin

Uusi työaikalaki tulee kirkossa kokonaisuudessaan voimaan 1.4.2020. Koska kirkon sektorilla ei vielä 1.4.2020 ole solmittu uusia virka- ja työehtosopimuksia, vallitsee 1.4.2020 lukien ns. sopimukseton tila. Sopimuksettomassa tilassa tärkeimpiä palvelussuhteen ehtoja (esim. palkkaus, työaika, vuosiloma jne.) noudatetaan, kunnes uusi sopimus on solmittu. Tämä mukaisesti myös hengellisen työn viranhaltijoita koskevia sopimusmääräysten soveltamista jatketaan 1.4.2020 jälkeen. Seurakuntapappeihin sovelletaan edelleen virkaehtosopimusta seurakuntapapin vapaa-ajasta (KirVESTES liite 8) ja muihin hengellisen työn viranhaltijoihin KirVESTES 141-143 §:ää.

Uusi työaikalaki mahdollistaa kirkon hengellisen työn viranhaltijoiden jäämisen nykyiseen tapaan kokonaan lain ulkopuolelle työajattomiksi viranhaltijoiksi. Tästä on säädetty lain 2 §:n 1 momentin 2 ja 4 kohdassa. Työaikalain soveltamisalapoikkeuksia koskevassa 2 §:n 1 momentissa on luettelonomaisesti säädetty niistä henkilöstöryhmistä, joihin työaikalakia ei sovelleta. Kirkon hengellisen työn näkökulmasta tämän poikkeusluettelon merkittävät kohdat ovat edellä mainitut kohdat 2 ja 4.

Luettelon kohta 2 säättää uskonnollisia toimituksia suorittavat viranhaltijat ja työntekijät (papit ja kanttorit) lain soveltamisalan ulkopuolisiksi. Tältä osin säännös vastaa suoraan kumotun työaikalain säännöstä. Papin ja kanttorien asema pysyy entisenä.

Eduskunnan käsittelyyn lähetetty hallituksen esitys lähti siitä, että luettelon 2 kohdassa olisi säädetty myös uskonnollisia tehtäviä suorittavat lain ulkopuolelle (eli kirkon osalta kirkon työaika-asetuksen piirissä olleet viranhaltijat). Eduskunta ei kuitenkaan EU:n työaikadirektiivin sanamuodon vuoksi katsonut mahdolliseksi säätää asiasta ilmaisulla ”uskonnollisia tehtäviä suorittavat”. Sen sijaan eduskunta muutti hallituksen esityksessä olleen poikkeusluettelon kohtaa 4 sanamuodoltaan seuraavaksi: ”[jos kyse on:] 4) työstä, jota siihen liittyvien erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyä.” Eduskunnan työvaliokunnan mietinnössä todetaan, että ”uskonnollisia tehtäviä tekevien asemaa eli kirkon työaika-asetuksen piirissä olleiden viranhaltijoiden asemaa voidaan tarkastella valiokunnan muutettavaksi ehdottaman 4 kohdan valossa.” Sen enempää hallituksen esityksessä

kuin eduskuntakäsittelyssä ei tullut esille, että tarkoituksena olisi ollut muuttaa kirkon työaika-asetuksen piirissä olevien viranhaltijoiden asemaa työaikalain ulkopuolisena ryhmänä.

Lain tullessa voimaan lähtökohtainen oletus on, että hengellisen työn viranhaltijat (papit, kanttorit sekä muut hengellisen työn viranhaltijat (mm. diakonian viranhaltijat, nuorisotyönohjaajat ja varhaiskasvatuksen ohjaajat) ovat edelleen lain soveltamisen ulkopuolella. Tämä peruslähtökohta ei ole muuttunut uudessa työaikalaisissa.

Kirkon työmarkkinalaitoksen kanta ja ohje seurakuntatyönantajalle on se, että lain voimaantulo pitää aiemman soveltamisalutilanteen ennallaan eikä siten edellytä seurakunnissa mitään työnantajan käynnistämisiä keskusteluja, toimenpiteitä tai päätöksiä viranhaltijoiden aseman arvioimiseksi tai muuttamiseksi. Kirkon hengellisen työn viranhaltijaryhmät on ryhmänä säädetty jo aiemmin, samoin kuin uudessa laissa, työaikalain ulkopuolisiksi.

Kun viranhaltija kuuluu 2 § 1 momentin poikkeusluettelon piirissä olevaan ryhmään, silloinkin henkilön työaikasuojelun näkökulmasta täytyy hänen työssään toteutua riittävä työaika-autonomia. Tätä käsitettä käsitellään seuraavassa tarkemmin. Työnantajan ei tarvitse oma-aloitteisesti tehdä viranhaltijan työaika-autonomian tarkastelua, jollei viranhaltija itse sitä pyydä.

3. Viranhaltijan työaika-autonomian arvioimisesta

Uuden työaikalain 2 §:n sanamuoto tuo esiin, että henkilön jättäminen lain soveltamisen ulkopuolelle edellyttää, on tällä oltava lain tarkoittama riittävä mahdollisuus itse järjestää työtään ja työaikaansa. Lain sanamuodon mukaan tällöin ”viranhaltijan työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota, jolloin viranhaltija voi itse päättää työajastaan”. Tämä aiempaa selvemmin lakiin auki kirjoitettu niin sanottu työaika-autonomian periaate työajattomuuden perustana antaa aiheen tarkastella työaika-autonomian soveltamista kirkon tehtävissä. Tämä EU:n työaikadirektiivistä johtuva työaika-autonomian yleinen lähtökohta ei ole Suomen lainsäädännössä uusi. Se on ollut voimassa jo kumotussa sekä myös sitä edeltävässä työaikalaisissa. Laissa ilmaistu työaika-autonomian periaate on ulottunut kirkon hengellisen työn viranhaltijoiden lisäksi mm. yritysten johtoon, tuomioistuinlaitoksen palveluksessa oleviin, opettajiin sekä puolustuslaitoksen virkamiehiin.

Onko työaikalain ulkopuolelle rajattuun henkilöstöryhmään kuuluvalla riittävä työaika-autonomia vai ei, voidaan määrittää vain yksilötason tarkastelulla. Kirkon sektorilla se merkitsee, että *vain jos johonkin kirkon hengellisen työn ryhmään kuuluva viranhaltija itse esittää työnantajalle, että hänen työnsä ei viranhaltijan mielestä täytyä työaika-autonomian edellytyksiä, asia on selvitettävä.*

Oikeuskäytännöstä ja lainvalmisteluasiakirjoista saatava selvitys työaika-autonomian arviointiin

Suomesta ei voimassa olleen työaikalain pohjalta ole juurikaan oikeuskäytäntöä työaika-autonomian soveltamisesta. Kirkkoa koskevaa oikeuskäytäntöä ei ole lainkaan. Siksi on mahdotonta yksiselitteisesti kuvata, miten työaika-autonomia määritellään tai mitkä sen selkeät tunnusmerkit ovat kirkon tehtävissä. Myös lain valmisteluasiakirjat ovat asian suhteen melko niukkoja. Uuden työaikalain perusteluissa (HE 158/2018 vp) viitataan mm. seuraaviin asioihin:

- Viranhaltijan työaika-autonomista asemaa koskeva arviointi tehdään kokonaisharkintana kunkin viranhaltijan osalta erikseen.
- Viranhaltijalle ei saa olla tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaika, jota hänen tulisi noudattaa.
- Merkityksellistä ovat työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun.
- Työnantaja ei direktio-oikeutensa perusteella määrää viranhaltijan työsuoritusten tekemisen aika-aulusta ja siten työajan käytöstä. Silloin, kun viranhaltija voi itsenäisesti päättää työaikansa suunnit-

telusta ja aikataulutuksesta työnantajan laatiman tavoiteaikataulun puitteissa, hänellä voi edelleen olla lain tarkoittama työaika-autonomia.

- Viranhaltija voi itse päättää työajan sijoittelusta sekä päivittäisestä ja viikoittaisesta työajasta.

Nämä hallituksen esityksen perustelut antavat johtoa myös kirkon hengellisen työn viranhaltijoiden työaika-autonomian arvioimiseksi. Perustelujen yleisluonteisuuden vuoksi on kuitenkin vaikea yksiselitteisesti kuvata, miten työaika-autonomia tulisi määritellä kirkon hengellisessä työssä tai mitkä sen selkeät tunnusmerkit ovat. Sen vuoksi esitetään pääsopijaosapuolten yhteisen ohjeistuksen pohjalta myös Kirkon työmarkkinalaitoksen näkemykset työaika-autonomian arvioinnista. Viime kädessä riitaisissa tapauksissa laintulkinta on aina tuomioistuimen päätettävä asia.

Työaika-autonomian arvioinnista kirkon tehtävissä

Seuraavassa on ohjeet siitä, miten hengellisen työn viranhaltijoiden työaika-autonomian toteutumista on syytä paikallistasolla tarkastella, jos viranhaltija sitä pyytää. Työaika-autonomian toteutuminen edellyttää seuraavia asioita:

1) Työaika-autonomiassa työaika ei määritellä etukäteen.

Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että viranhaltijalle ei työajallisten tapaan etukäteen vahvisteta työvuoroluettelossa päivittäisiä työvuorojen alkamis- ja päättymisaikoja sekä lepoaikoja. Työajasta ei siis ole ilmoitettu, että päivässä, viikossa, kuukaudessa tai vuodessa pitää olla tehtynä tietty määrä tunteja eikä työtehtävien alkamis- ja päättymisaikoja ole etukäteen määritelty.

2) Työtunteja tai muitakaan aikamääriä ei myöskään työnantaja valvo.

Työajallisilla on aina työajan seuranta ja työaikajakson päätyttyä on oltava selvillä tehty työtuntimäärä, sen sijoittuminen työpäivinä sekä lepoajat (toteutunut työvuoroluettelo). Usein työajan seurantaan liittyy leimauslaitteen käyttö. Työajattomalla työajan toteutumista, siis tuntimääräistä työaika ei valvota eikä hengellisen työn viranhaltijoilta esimerkiksi ole edellytetty leimauslaitteen käyttöä. Tämä valvomattomuus ei luonnollisestikaan tarkoita sitä, etteikö viranhaltijan olisi hoidettava monenlaisia työtehtäviä, joihin liittyy ajallista sidonnaisuutta. Jumalanpalvelukset, kirkolliset toimitukset, kokoukset, seurakunnalliset kokoontumiset yms. työtehtävät tulee hoitaa ajallaan. Työajattomuus ei merkitse sitä, että viranhaltija voisi aina itse täysin vapaasti valita työn suorittamishetkiä. Silloinkin kun työtehtävien hoitoon liittyy määräaikoja, työtehtävien alkamis- ja päättymisaikaa kellonaikoina ei määrätä kuin pienestä osasta tehtäviä tai yksittäisissä poikkeustapauksissa.

Todennäköisesti juuri kukaan kirkon hengellisen työn viranhaltija ei olisi työajallinen edellä esitetyn valossa. Laki edellyttää kuitenkin LISÄKSI, että

3) Henkilö voi itse päättää työajastaan.

Työajasta päättäminen tarkoittaa käytännössä, että työajaton henkilö voi päättää kokonaan tai ainakin suurimmalta osin itse, milloin töitään tekee. Eri tehtäviin kuluva aika voi vaihdella henkilön oman, itsenäisen työtavan mukaan. Olennaista työaika-autonomian arvioinnissa on, voiko viranhaltija itse päättää kokonaan tai suurimmalta osin työtehtävien sijoittelusta ja päivittäiseen työhön käytettävän ajan kokonaismäärästä.

Toisaalta työajattomillakin on tehtäviä, joihin liittyy ajallista sidonnaisuutta. Hengellisen työn viranhaltijoiden moniin yksittäisiin perustehtäviin, kuten esimerkiksi työntekijäkokouksiin osallistumiseen, messun pitämiseen ja perheneuvojalla tai diakonian viranhaltijalla vastaanoton pitämiseen liittyy myös viranhaltijaa sitovia aikamääreitä. Pelkästään tällaisten yksittäisten ajankohtien olemassaolo työssä ei suoraan aiheuta työaika-autonomian menettämistä. Olennaista viranhaltijan työaika-autonomian tarkastelulle on se, määrääkö työnantaja pääosin osin työtehtävien ajankohdan (alkamis- ja päättymisajan) vai ei.

Jos aikaan ja paikkaan kiinnitettyjä tehtäviä olisi kalenterissa jatkuvasti joka viikko kuukaudesta toiseen esimiehen etukäteen määrääminä ajankohtina ja niiden määrä muodostaisi pääosan eli yli puolet viranhaltijan työn määrästä, olisi ilmeistä, että tällaisella henkilöllä ei olisi lain tarkoittamaa työaika-autonomiamia itse päättää työajastaan. Kuitenkaan se, että jollain yksittäisellä viikolla tai työaikajaksolla viranhaltijalla on sellaisia työtehtäviä (esim. messu tai työntekijäkokous), jotka niiden luonteen vuoksi on sijoitettu tiettyyn ajankohtaan, ei poista viranhaltijan työaika-autonomista asemaa. Työaika-autonomiamia ei poista sekään, että pienehkö osa työtehtävistä määrätään esim. viikoittain johonkin ennalta määrättyyn ajankohtaan. Työajasta määräämisen työnantajan/esimiehen toimenpitein pitää olla luonteeltaan sillä tavalla työn ajallista sijoittumista ohjaavaa, että esimies määrää jatkuvasti etukäteen suurimmasta osasta työtä kellonaikojen tarkkuudella.

Messun pitäminen, perheneuvonnan tai diakonin vastaanotto ovat normaaleja työajattoman työtehtäviä. Jos tällaisia aikaan ja paikkaan kiinnitettyjä tehtäviä olisi peräjälkeen kalenterissa joka viikko kuukaudesta toiseen työnantajan määrääminä ajankohtina, olisi ilmeistä, että tällaisella henkilöllä ei ole lain tarkoittamaa työaika-autonomiamia itse päättää työajastaan. Käytännössä siis jos viranhaltijan työajasta yli puolet käytössä olevasta ajasta on etukäteen kellonaikoja myöten (työvuoron alkaminen ja päättyminen) työnantajan/esimiehen aikatauluttama, työaika-autonomia ei toteudu. Kuitenkaan se, että ajoittain jollain viikolla tai työaikajaksolla työtehtävät työtehtävän luonteen vuoksi sijoitetaan tiettyyn ajankohtaan, ei poista viranhaltijan työaika-autonomista asemaa. Työaika-autonomiamia ei poista myöskään se, että viranhaltijat esimerkiksi työntekijäkokouksessa yhdessä suunnittelevat ja sopivat eri työtehtävien jaksottamista ja sijoittamista ja viranhaltija tekee työtehtäviään tämän mukaisesti. Työajan työvuoroluettelolla sijoittamisen ja siten työajasta määräämisen esimiehen toimenpitein pitää olla luonteeltaan sillä tavalla jatkuvaa, että yli puolet työtehtävistä on etukäteen määrätty tehtäväksi kellonaikojen tarkkuudella.

Työaika-autonomian käsite kiinnittyy siis henkilön itsenäisyyteen määritellä työnsä tekemistä. Jos tämä on työnantajan määräyksiin hyvin rajattua, on syytä miettiä henkilön siirtämistä työaikalain ja KirVESTES:sin työajallisten määräysten piiriin. Tästä on erikseen ohjeet jäljempänä.

Työajattomuutta voi paikallistasolla arvioida esimerkiksi esittämällä seuraavia kysymyksiä työtehtävien järjestelyjen osalta:

- 1) Saako henkilö itsenäisesti tai yhdessä muiden kanssa (ilman työnantajan/esimiehen nimenomaisia määräyksiä) suunnitella tehtäviensä hoitoa?
- 2) Onko työnantaja määrännyt sitovasti tiettyyn aikaan ja paikkaan suuren osan viikon tai kuukauden työtehtävistä? Kattavatko nämä määräykset suurimman osan, käytännössä yli puolet henkilön työmäärästä?
- 3) Ovatko tällaiset määräykset pysyviä, päivästä ja viikosta toiseen toistuvia vai esimerkiksi vain tiettyihin työn ruuhkahuippuihin sijoittuvia?
- 4) Määrätäänkö työajasta esimiehen etukäteen vahvistamalla työvuoroluettelolla samalla tavalla kuin esimerkiksi vahtimestarille tehdään?

Mikäli vastaus johonkin sanotuista kohdista on myönteinen, henkilön siirtämistä työajalliseksi on harkittava vakavasti. Vaihtoehtona on se, että viranhaltijan itsenäisyyttä omasta työstään lisätään siinä määrin, että työaikalain edellyttämä työaika-autonomia tosiasiallisesti on vallitsevana viranhaltijan työssä. Tällöin viranhaltija jää edelleen työajattomaksi.

Hengellisen työn viranhaltijan siirtäminen työaikaan on Kirkon työmarkkinalaitoksen näkemyksen mukaan poikkeuksellista ja voi koskea sellaisia yksittäisiä henkilöitä, joiden työ on työnantajan/esimiehen määräyksiin muodostunut niin epäitsenäiseksi, että hänellä itsellään ei enää voida katsoa olevan työaika-autonomiamia. Tällainen tilanne voisi syntyä esimerkiksi silloin, jos

- diakonian viranhaltijan työ koostuu lähinnä asiakkaiden vastaanottamisesta ja ennakoon pääteytistä ryhmistä ja ruokailujen järjestämisestä. Tällöin esimies määrittelee etukäteen työvuoroluettelolla viranhaltijan läsnäolovelvollisuuden virkapaikallaan tai eri työpisteissä ja vastaanottoajat kellonaikoinen.
- perheneuvojan vastaanottoajat kattavat yli puolet perheneuvojan työmäärästä ja esimies määrää työvuoroluettelolla minä päivinä ja mihin kellonaikaan nämä työtehtävät sijoittuvat.
- sairaalasielunhoitajan työ tehdään esimiehen määräämänä tiettyinä kellonaikoina sairaalassa.

On huomattava, että työaika-autonomian menettämistä ei aiheuta pelkästään se, että viranhaltija itse on luonut tai sopinut asiakkaiden kanssa esim. diakoniatyössä tai perheneuvonnassa jonkin säännöllisen työskentelyn rytmin esimiehen sitä nimenomaan määräämättä. Vastaava koskee viranhaltijaa (esim. sairaalasielunhoitaja), joka työskentelee yhteistyötahon kanssa sopimassaan työrytmissä siten, ettei yhteistyötaholla ole määräysvaltaa työajan sijoittelusta eikä viranhaltijan esimieskään tee hänelle työvuoroluetteloa. Työaika-autonomian menettäminen edellyttää Kirkon työmarkkinalaitoksen käsityksen mukaan sitä, että työnantaja on määrännyt etukäteen yli puolesta viranhaltijan työn määrästä ja sen ajallisesta sijoittumisesta työpäiville.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

Jos viranhaltijan työaika-autonomia ei näytä toteutuvan, ennen viranhaltijan siirtämistä työaikaan on tunnistettava kolme eri vaihtoehtoa, joista työnantaja voi valita sen, jonka se katsoo työn järjestämisen kannalta tarkoituksenmukaisimmaksi:

- 1) Todetaan, että viranhaltijalla ei (enää) ole työaikalain edellyttämää työaika-autonomiaa ja hänet siirretään työajalliseksi. Jäljempänä on lyhyt ohjeistus siitä, mitä tällainen siirto käytännön toimenpiteinä tarkoittaa.
- 2) Todetaan, että viranhaltijalla ei (enää) ole työaikalain edellyttämää työaika-autonomiaa, mutta työaikaan siirtämisen sijasta viranhaltijan itsenäisyyttä omasta työstään lisätään konkreettisesti siinä määrin, että työaikalain edellyttämä työaika-autonomia tosiasiallisesti toteutuu viranhaltijan työssä. Työnantajalla on oikeus järjestää työ sellaiseksi, että siinä toteutuu työaika-autonomia. Muutoksen on oltava konkreettinen ja johdettava työaika-autonomian edellä kuvattuun tosiasialliseen toteutumiseen. Tällöin viranhaltija jää edelleen työajattomaksi.
- 3) Viranhaltija ja työnantaja jäävät erimielisiksi viranhaltijan työaika-autonomian tilasta. Tällöin noudatetaan työnantajan ns. tulkintaetuoikeutta. Sen perusteella viranhaltija jää edelleen työajattomaksi. Työnantajan on annettava viranhaltijalle kirjalliset perusteet kannalleen. Viranhaltija voi kuitenkin kiistää työnantajan käsityksen haastamalla seurakunnan oikeuteen ja vaatimalla oikeutta ratkaisemaan, onko häntä pidettävä työajallisena vai työajattomana.

4. Hengellisen työn viranhaltijan siirtäminen työaikaan

Jos seurakunnassa on päädytty siirtämään viranhaltija työajalliseksi, hänet siirretään ensisijaisesti KirVESTES:n mukaisen yleistyöajan piiriin. Tällöin hänen työaikansa on keskimäärin 38 tuntia 45 minuuttia viikossa työnantajan päättämässä 1-4 viikon jaksossa sen mukaan kuin työaika vahvistetaan esimiehen etukäteen antamassa työvuoroluettelossa. Toimistotyöajan piiriin hengellisen työn viranhaltija siirtyy vain silloin, jos työn pääosa tehdään jatkuvasti toimisto-olosuhteissa. Tällöin työaika on 36 tuntia 45 minuuttia viikossa. Työajan suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä työaikakorvauksiin sovelletaan työaikaan siirretyn viranhaltijan osalta KirVESTES 150-210 §:ää, kuten muuhinkin työajallisiin viranhaltijoihin ja työntekijöihin. Näistä määräyksistä voidaan mainita tässä yhteydessä erityisesti seuraavat:

- Työaikakorvauksia koskeva rajoitus 163 §:ssä. Jos viranhaltijan vaativuusryhmä on 601 tai sitä korkeampi, hänelle maksetaan tehdystä lisä- ja ylityöstä työaikakorvauksia tunti tunnista -periaatteella. Muihin työaikakorvauksiin ei tällöin ole oikeutta.
- KirVESTES:n 156 §:n määräystä sunnuntai- ja aattotyökorvauksesta sovelletaan viranhaltijaan, jonka vaativuusryhmä on alempi kuin 601. Samoin sovelletaan muita määräyksiä työaikakorvauksista (ilta- ja yötyökorvaus, 157 § ja pitkän työpäivän korvaus, 158 §).
- Arkipyhät lyhentävät viranhaltijan työaika siten kuin 171 §:ssä määrätään. Yleistyöajassa kokoaikaisen viranhaltijan työaika lyhennetään 7 tuntia 45 minuuttia jokaista työaika lyhentävää arkipyhää kohti ja toimistotyöajassa arkipyhä lyhentää kyseisen viikon säännöllistä työaika kyseiselle viikonpäivälle vahvistetun työajan määrän.
- Työnantajalla/esimiehellä on velvollisuus tehdä KirVESTES 200 §:n mukainen työvuoroluettelo viranhaltijalle. Työvuoroluettelosta tulee käydä ilmi päivittäiset työajan alkamis- ja päättymisajan kohdat sekä lepotauot. Työvuoroluettelo tulee antaa viranhaltijalle tiedoksi viimeistään viikkoa ennen työaikajakson alkamista. Työaikajakson jälkeen on todettava toteutunut työvuoroluettelo ja sen perusteella mahdollisesti annettavat työaikakorvaukset.

Jos seurakunnassa on useita samaa työtä samankaltaisesti tekeviä viranhaltijoita, näiden työaikaohjelmien tulee olla yhdenmukaista. Yleensä ei siis ole mahdollista, että työaikaan siirrettäisiin vain toinen kahdesta samaa työtä tekevästä viranhaltijasta. Tällainen ratkaisu on mahdollinen vain, jos voidaan konkreettisesti osoittaa, että työtehtävien kokonaisuus on työtehtävien sisällön erilaisuuden vuoksi järjestetty työnantajan/esimiehen toimesta niin erilaiseksi viranhaltijoiden kesken, että se perustelee erilaisen kohtelun.

Jos todetaan, että jollain viranhaltijalla ei ole työaika-autonomian edellyttämää itsenäisyyttä, tällöinkin ennen työaikaan siirtämistä työnantajan on syytä tarkastella, olisiko työajan piiriin siirtymässä olevan viranhaltijan työ luonteensa vuoksi järkevämpää järjestää työaika-autonomian sisältäväksi. Työnantajalla on oikeus järjestää työn tekemisen tapa työaika-autonomian sisältäväksi, kunhan se vastaa viranhaltijan tosiasiallista tilannetta. Riittävä työaika-autonomia on siis mahdollista työnantajan toimin järjestää.

5. Päätöksenteko työaikaan siirtämisestä sekä asiaan liittyvä yhteistoiminta

Päätöksen henkilön asemasta työajallisena tai työajattomana viranhaltijana tekee Kirkon yhteistoimintasuojituksen luvussa 2 tarkoitetun jatkuvan yhteistoimintakäsittelyn jälkeen

- yksittäisessä seurakunnassa kirkkoneuvosto
- seurakuntayhtymän seurakunnassa seurakuntaneuvosto ja seurakuntayhtymän henkilöstön osalta yhteinen kirkkoneuvosto.

Työnantajan vastuulla on varmistaa, että viranhaltijoiden kohtelu on yhdenmukaista koko seurakuntataloudessa. Suurissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä tämä korostuu, kun henkilöstöä on runsaasti ja työyksiköitä tai tiimejä on useita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työaikalain tulkinta on yhdenmukaista koko seurakuntatalouden piirissä. Kaikkien esimiestehtävissä toimivien samoin kuin luottamushenkilöpäättäjien tulee toimia yhtenäisten periaatteiden mukaisesti. Sen vuoksi ennen päätöksen tekemistä asiaa on syytä käsitellä esimerkiksi seurakunnan johtoryhmässä ja seurakuntayhtymässä yksittäisen seurakunnan lisäksi myös koko yhtymän tasolla.