

9.3.2020

Seurakunnille

Sisältää: Kirkon sopijaosapuolten yhteinen ohjeistus hengellisen työn viranhaltijan asemasta työaikalain tullessa sovellettavaksi 1.4.2020 lukien

Kirkon sopijaosapuolten yhteinen ohjeistus hengellisen työn viranhaltijan asemasta työaikalain tullessa sovellettavaksi 1.4.2020 lukien

1. Yleistä uudesta työaikalaista hengellisen työn viranhaltijoihin soveltamisen näkökulmasta

Uusi työaikalaki tulee kirkossa kokonaisuudessaan sovellettavaksi 1.4.2020. Jos kirkon sektorilla ei vielä tällöin ole solmittu uusia virka- ja työehtosopimuksia, vallitsee 1.4.2020 lukien ns. sopimukseton tila, koska työntekijäjärjestöt ovat irtisanoneet sopimukset. Sopimuksettomien tilan syntyminen näyttää tämänhetkisen yleisen työmarkkinatilanteen valossa mahdolliselta.

Sopimuksettomassa tilassa palvelussuhteen ehtoja (esim. palkkaus, työaika, vuosiloma jne.) noudatetaan irtisanottujen virka- ja työehtosopimusten mukaisina, kunnes uusi sopimus on solmittu. Myös hengellisen työn viranhaltijoita koskevien sopimusmääräysten soveltamista jatketaan 1.4.2020 jälkeenkin. Esimerkiksi pappeihin sovelletaan edelleen virkaehtosopimusta seurakuntapapiston vapaa-ajasta (KirVESTES, liite 8) ja muihin hengellisen työn viranhaltijoihin KirVESTES:n 141-143 §:n vapaa-aikamääräyksiä. Uuden työaikalain soveltamisen alkaminen 1.4.2020 lukien on kuitenkin otettava huomioon.

Tämä ohjeistus hengellistä työtä tekevien viranhaltijoiden asemasta työaikalain tultua voimaan annetaan nimenomaan sopimuksettomien tilan syntyminen varalta. Ohjeistus koskee tässä vaiheessa vain lain soveltamista hengellisen työn viranhaltijoihin ja erityisesti niin sanotun työaika-autonomian toteutumista heidän työssään. Uuden työaikalain tullessa kirkossa sovellettavaksi 1.4.2020 lukien lähtökohtana on, että työaikalakia ei lain 2 § 1 mom. 2 kohdan nojalla sovelleta uskonnollisia toimia suorittaviin viranhaltijoihin (papit ja kanttorit). Kirkon työaika-asetuksen piirissä olevien viranhaltijoiden (esim. diakonian viranhaltijat, nuorisotyönohjaajat ja varhaiskasvatuksen ohjaajat) asemaa voidaan tarkastella puolestaan 2 §:n 1 mom. 4 kohdan valossa. Sen mukaan työaikalain soveltamisen ulkopuolelle jää sellaisten viranhaltijoiden työ, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.

Laajempi ohjeistus uuden työaikalain soveltamisesta kirkon kaikkiin henkilöstöryhmiin annetaan myöhemmin uusien virka- ja työehtosopimusten solmimisen ja voimaantulon jälkeen. Työaikalaki antaa edelleen mahdollisuuden sopia virka- ja työehtosopimuksella monista muista asioista kuin lain soveltamisalasta laista poikkeavasti. Tämän vuoksi laajemmat ohjeet on mahdollista antaa vasta sen jälkeen, kun on selvinnyt, minkälaisen sisällön uudet virka- ja työehtosopimukset saavat.

2. Viranhaltijan työaika-autonomian arvioimisesta

Hengellisen työn viranhaltijan jääminen työaikalain soveltamisen ulkopuolelle edellyttää aina sitä, että viranhaltijan työssä toteutuu lain edellyttämä niin sanottu työaika-autonomia. Jos työaika-autonomia toteutuu ja jos viranhaltija kuuluu jonkin soveltamisalapoikkeuksen piiriin, viranhaltija on edelleen työajan ulkopuolinen ja häneen sovelletaan KirVESTES:n edellä mainittuja hengellisen työn viranhaltijoiden vapaa-aikamääräyksiä.

Seurakuntatyönantajan ei tarvitse lain voimaantullessa oma-aloitteisesti ottaa hengellisen työn viranhaltijoiden työaika-autonomista asemaa tarkasteluun. Työaika-autonomian toteutumista tulee kuitenkin tarkastella, jos viranhaltija sitä työnantajalta pyytää.

Viranhaltijan työaika-autonomian selvittäminen edellyttää käsitystä työaika-autonomian sisällöstä. Työaika-autonomialla tarkoitetaan sitä, että viranhaltijan työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota, jolloin viranhaltija voi itse päättää työajastaan. Tämä EU:n työaikadirektiivin periaate on ollut voimassa jo kumotussa vanhassa työaikalaissa ja se on voimassa edelleen. Uudessa työaikalaissa se on kuitenkin kirjoitettu aiempaa selvemmin näkyville säännökseen.

Seuraavassa esitellään ensin työaikalain valmisteluasiakirjoissa olevia luonnehdintoja työaika-autonomiasta ja sen jälkeen pyritään selkeyttämään kuvaa siitä, mitä lain tarkoittama työaika-autonomia voi olla kirkon hengellisessä työssä. Työnantaja vastaa paikallistasolla tulkinnan tekemisestä. Eri mielisyytilanteessa viranhaltijalla on oikeus saattaa asia tuomioistuimen ratkaistavaksi joko pelkänä soveltamiskysymyksenä tai jonkin työaikalain säännöksiin perustuvan etuuden saamista koskevan erimielisyysasian yhteydessä.

Lainvalmisteluasiakirjoista saatava selvitys työaika-autonomian arvioinnista

Lain valmisteluasiakirjat ovat asian suhteen melko niukkoja. Uuden työaikalain perusteluissa (HE 158/2018 vp) viitataan siihen, että

- Viranhaltijan työaika-autonomista asemaa koskeva arviointi tehdään kokonaisharkintana kunkin viranhaltijan osalta erikseen.
- Viranhaltijalle ei saa olla tosiasiallisesti määritelty säännöllistä työaikaa, jota hänen tulisi noudattaa.
- Merkityksellistä ovat työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun.
- Työnantaja ei direktio-oikeutensa perusteella määrää viranhaltijan työsuoritusten tekemisen aikataulusta ja siten työajan käytöstä. Silloin, kun viranhaltija voi itsenäisesti päättää työaikansa suunnittelusta 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 myös kirkon pääsopijaosapuolten yhteiset näkemykset työaika-autonomian arvioinnista. Viime kädessä riitaisissa tapauksissa laintulkinta on aina tuomioistuimen päätettävä asia.

Kirkon pääsopijaosapuolten yhteiset näkemykset työaika-autonomian arvioinnista

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

1) Työaika-autonomian vallitessa työaika ei määritellä etukäteen.

Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että viranhaltijalle ei etukäteen vahvisteta työvuoroluettelossa päivittäisiä työvuorojen alkamis- ja päättymisaikoja sekä lepoaikoja siten kuin työajan piirissä oleville tehdään. Työnantaja/esimies ei siis määrää etukäteen, että päivässä, viikossa, kuukaudessa tai vuodessa pitää olla tehtynä tietty määrä työtunteja. Myöskään työtehtävien päivittäisiä ja viikoittaisia alkamis- ja päättymisaikoja kellonaikoinen ei ole etukäteen määritelty.

2) Työnantaja ei valvo työtunteja tai muitakaan aikamääriä.

Työajallisilla viranhaltijoilla ja työntekijöillä on aina työajan seuranta. Työaikajakson päätyttyä on oltava selvillä tehty työtuntimäärä, sen sijoittuminen työpäivinä sekä lepoajat. Työnantajalla on velvollisuus työaikakirjanpidon tekemiseen. Usein työajan seurantaan liittyy myös leimauslaitteen käyttö tai vastaava muu työajan seurannan muoto. Työajattomalla viranhaltijalla työajan toteutumista, siis tuntimääräistä työaika, sen sijaan ei valvota eikä hengellisen työn viranhaltijoilta esimerkiksi ole edellytetty leimauslaitteen käyttöä. Mahdollinen valvonta ei liity työajan määrään, vaan siihen että työtehtävät tulevat tehdyksi.

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 olennaiselta 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 olennaisen, esimerkiksi puolta lähenevän osan viranhaltijan työn määrästä, olisi ilmeistä, että tällaisella

henkilöllä ei olisi lain tarkoittamaa työaika-autonomiata 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. Työajasta määräämisen työnantajan/esimiehen toimenpitein pitää olla luonteeltaan sillä tavalla työn ajallista sijoittumista ohjaavaa, että esimies määrää jatkuvasti etukäteen olennaisesta osasta työtä kellonaikojen tarkkuudella.

Käytännön näkökulmia työaika-autonomian arviointiin

Viranhaltijan työaika-autonomiata voidaan paikallistasolla arvioida esimerkiksi esittämällä seuraavia kysymyksiä työtehtävien järjestelyjen osalta:

1. Määrätäänkö työajasta esimiehen etukäteen vahvistamalla työvuoroluettelolla tai muulla vastaavalla työaikojen yksityiskohtaisella vahvistamisella samalla tavalla kuin esimerkiksi lastenohjajalle tehdään? Onko työ järjestetty niin, että henkilö ei voi itsenäisesti tai yhdessä muiden viranhaltijoiden kanssa suunnitella tehtäviensä hoitoa ilman työnantajan/esimiehen työajan sijoittamista koskevia määräyksiä?
2. Onko työnantaja määrännyt viranhaltijaa sitovasti, milloin ja missä annetut tehtävät on suoritettava? Kattavatko nämä määräykset olennaisen osan henkilön työmäärästä siten, että työnantaja/esimies määrää etukäteen työn suoritusajankohdat alkamis- ja päättymisaikoinen?
3. Ovatko tällaiset määräykset pysyviä ja toistuvia eivätkä esimerkiksi vain tiettyihin työn ruuhkahuippuihin sijoittuvia?

Mikäli vastaus yhteen tai useampaan edellä olevaan kysymykseen on myönteinen, henkilön asema työajattomana viranhaltijana on kyseenalaistettava. Työaika-autonomian periaate kiinnittyy olennaisesti henkilön itsenäisyyteen määrittellä työtehtäviensä sijoittumista. Jos tämä on työnantajan määräyksin hyvin rajattua, on syytä miettiä henkilön työaika-autonomian tosiasiallista toteutumista ja ratkaista työaikalain soveltamisalan piiriin kuulumisen viranhaltijan osalta.

Seuraavassa on lueteltu esimerkinomaisesti muutamia tilanteita, joissa työaika-autonomiata ei todennäköisesti enää ole. Kaikille niille on yhteistä se, että työnantaja määrää etukäteen läsnäolovelvollisuuden olennaiseen osaan työstä.

- Diakonian viranhaltijan työ koostuu lähinnä asiakkaiden vastaanottamisesta ja ennakkoon päätetyistä ryhmistä ja ruokailujen järjestämisistä, kun esimies määrittelee etukäteen viranhaltijan läsnäolovelvollisuuden virkapaikallaan/eri työpisteissä ja vastaanottojen ja muiden työtehtävien kellonajat.
- Perheneuvojan työn sisältö koostuu lähinnä asiakkaiden vastaanotosta. Esimies määrää 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.

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 työajallisenä vai työajattomana.

3. 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 muihin 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 työaikaan siten kuin 171 §:ssä määrätään. Yleistyöajassa kokoaikaisen viranhaltijan työaikaan lyhennetään 7 tuntia 45 minuuttia jokaista työaikaan lyhentävää arkipyhää kohti ja toimistotyöajassa arkipyhä lyhentää kyseisen viikon säännöllistä työaikaan 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 työaika-kohtelun tulee olla yhdenmukaista. Yleensä ei siis ole mahdollista, että työaikaan siirrettäisiin vain toinen kahdesta samaa työtä tekevistä 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.

4. Päätöksenteko työaikaan siirtämisestä sekä asiaan liittyvä yhteistoiminta

Päätöksen henkilön asemasta työajallisena tai työajattomana viranhaltijana tekee Kirkon yhteistointasopimuksen 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.

Työmarkkinajohtaja Anna Kaarina Piepponen

Lakimies Timo von Boehm