

10.6.2020

Till församlingarna

Innehåll: Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2020–2022

1. Allmänt
2. Lönejusteringar 1.8.2020 och 1.5.2021
3. Förkortning av arbetstiden från och med 1.1.2021 (timmarna enligt konkurrenskraftsavtalet slopas)
4. Nya avtalsbestämmelser som gäller tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid
5. Vissa andra textändringar

Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2020–2022

1. Allmänt

Inom evangelisk-lutherska kyrkans avtalsområde har avtalats om nya tjänste- och arbetskollektivavtal. Det centrala innehållet i de nya tjänste- och arbetskollektivavtalen är följande:

Avtalsperiod och avtalets kostnadshöjande effekt

Avtalsperioden är 23 månader: 1.4.2020–28.2.2022. De avtalade lönejusteringarnas genomsnittliga lönekostnadshöjande effekt på hela kyrkans nivå följer den så kallade allmänna linjen och är totalt 3,0 procent under två avtalsår (1,4 % + 1,6 %).

Avtalets kostnadseffekter ur ett budgeteringsperspektiv

År 2020 ökar de årliga lönekostnaderna till följd av avtalet med cirka 1,0 procent jämfört med föregående år. Ökningen av lönekostnaderna understiger de lönejusteringar som avtalats för 2020 (i genomsnitt 1,4 %), eftersom lönejusteringarna träder i kraft fr.o.m. 1.8.2020, varvid de inverkar på budgetårets kostnader under fem månader.

År 2021 ökar lönekostnaderna med cirka 1,9 procent jämfört med 2020. Ökningen av lönekostnaderna 2020 överstiger den genomsnittliga höjningsnivån (1,6 %), eftersom lönejusteringarna genomförs fr.o.m. 1.5.2021, varvid de inverkar på budgetårets kostnader under åtta månader medan löneförhöjningarna år 2020 bara inverkade på det årets lönesumma under fem månader.

För lönejusteringarna år 2022 är det på basis av det ingångna avtalet skäl att reservera cirka 0,5 procent mer jämfört med vad som reserverats för 2021. Efter att den allmänna förhöjningen 2021 genomförts stiger kostnaderna för alla 12 månader 2022 jämfört med 2021 (s.k. lönearv). Denna kostnadskalkyl för 2022 innehåller nu enbart löneutgifterna för 2022 enligt det nu

ingångna avtalet jämfört med 2021. Däremot har effekterna av eventuella lönejusteringar under den avtalsperiod som inleddes 1.3.2022 inte beaktats. Vilka effekter dessa kan ha på budgeten för 2022 kan inte uppskattas i detta skede.

Textändringar

Avtalslösningen innehåller till följd av den nya arbetstidslagen samt slopandet av timmarna enligt konkurrenskraftsavtalet en stor mängd ändringar i kapitlet om arbetstid och även i bestämmelserna om tjänsteinnehavare och arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid. Dessutom har man gjort vissa andra innehållsliga textändringar. Alla dessa ändringar går igenom i kapitel 3–5 nedan.

Däremot görs ingen separat genomgång av de många rent tekniska ändringar som inte påverkar innehållet och som är en följd av bl.a. den nya arbetstidslagen eller någon annan lagstiftningsändring. Det är fråga om uppdaterade laghänvisningar samt uppdateringar av vissa uttryck i avtalstexterna som beror på ändringar i lagstiftningen.

I § 14 i underteckningsprotokollet har man avtalat om tre arbetsgrupper som avtalsparterna inrättat.

- 1) *Lönegruppen* utreder och bedömer hur väl den uppgiftsrelaterade och den individuella lönedelen fungerar och vilka utvecklingsbehov som föreligger inom det allmänna lönesystemet. Arbetsgruppen har också i uppgift att utarbeta anvisningar för sammanjämnningen av lönerna vid ändringar i församlingsstrukturen.
- 2) *Arbetslivsgruppen* har i uppgift att stödja och påskynda åtgärder som förbättrar produktiviteten och välbefinnandet på församlingarnas arbetsplatser samt att stärka en samarbets- och förtroendebaserad arbetskultur i samband med förändringar i arbetslivet. I sitt arbete utnyttjar arbetsgruppen målen för och genomförandet av det nationella utvecklingsprogrammet för arbetet och välbefinnandet i arbetet.
- 3) *Arbetstidsgruppen* följer upp tillämpningen av arbetstidslagen i församlingarna.

Nya KyrkTAK 2020–2022, bok och övriga anvisningar

Kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal 2020–2022 utkommer i bokform i början av hösten 2020.

På KyA:s webbsidor, under rubriken Vanliga frågor, kommer vi att lägga upp frågor och svar som gäller de nya avtalen samt sammanfattande stordior över avtalsändringarna.

2. Lönejusteringar 1.8.2020 och 1.5.2021¹

Det allmänna lönesystemet

Församlingen justerar grundlönerna för de tjänsteinnehavare och arbetstagare med månadslön som omfattas av det allmänna lönesystemet med en allmän förhöjning på 1,5 procent fr.o.m. 1.8.2020 och med en allmän förhöjning på 1,9 procent fr.o.m. 1.5.2021.

Erfarenhetstillägg och prestationstillägg enligt det allmänna lönesystemet justeras inte med någon allmän förhöjning under avtalsperioden.

Kyrkans huvudavtalsparter har justerat minimilönerna för kravgrupperna i KyrkTAK:s bilaga 1 att motsvara de allmänna förhöjningarna fr.o.m. 1.8.2020 och 1.5.2021.

¹ Sådana lönejusteringar som har karaktären av allmänna förhöjningar och som församlingen ansvarar för kan Kyrkans servicecentral sköta på så sätt som man kommit överens med församlingen.

Lönesystemet för högsta ledningen i församlingarna

Församlingen justerar grundlönen för tjänsteinnehavare som hör till lönesystemet för högsta ledningen med en allmän förhöjning på 1,4 procent fr.o.m. 1.8.2020 och en allmän förhöjning på 1,6 procent fr.o.m. 1.5.2021. I stället för denna senare allmänna förhöjning kan församlingen besluta justera grundlönerna för den högsta ledningen enligt de mål som tidigare ställts upp för ledningen och en utvärdering av hur målen uppnåtts. Den totala kostnadseffekten för en dylik justering ska dock vara lika stor som en allmän förhöjning på 1,6 procent av den högsta ledningens löner.

En justering av ledningens löner 1.5.2021 utifrån en s.k. bedömning av prestationen är ett alternativ till den justering som bygger på den allmänna förhöjningen. Förberedelserna inför detta ska inledas i god tid. Det är också motiverat att dra nytta av de erfarenheter och den praxis som uppkommit när man gjort justeringar som bygger på en lokal justeringspott i enlighet med KyrkTAK 2018–2020. Beslutet om en justering av grundlönerna i stället för en allmän förhöjning fattas av församlingens kyrkoråd eller i en kyrklig samfällighet av gemensamma kyrkorådet eller något annat behörigt organ. Den ska göras så att den tidsfrist för betalningen av den justerade lönen som fastställs i § 4 i underteckningsprotokollet till KyrkTAK inte över-skrids. Servicecentralens fastställda scheman för lönekörningar ska också beaktas.

Den pott som finns tillgänglig för justeringarna, och som motsvarar den allmänna förhöjningen på 1,6 procent, beräknas utifrån den lönesumma som består av grundlönerna en normal månad för de tjänstemän som hör till lönesystemet för högsta ledningen. I en enskild församling utgörs lönesumman av grundlönen för kyrkoherden och innehavaren av den ledande tjänsten inom ekonomi- och personalförvaltningen. I en kyrklig samfällighet utgörs den av grundlönerna för innehavarna av den ledande tjänsten inom den kyrkliga samfällighetens ekonomi- och personalförvaltning och innehavarna av kyrkoherdeämbetena i de församlingar som hör till den kyrkliga samfälligheten. Justeringspotten som bygger på bedömningen av prestationer kan användas för att justera lönen för alla som hör till systemet eller endast någon eller några personers löner.

Kyrkans huvudavtalsorganisationer har justerat skalorna för lönesättningsgrupperna K och J att motsvara de allmänna förhöjningarna fr.o.m. 1.8.2020 och 1.5.2021 (KyrkTAK bilaga 1). Om församlingen justerar grundlönerna utifrån en bedömning av prestationen fr.o.m. 1.5.2021 ska den se till att tjänsteinnehavarens grundlön är minst lika stor som skalans nedre gräns för den lönesättningsgrupp K eller J som fastställts för tjänsten. Grundlönen måste justeras upp till den nedre gränsen om den annars skulle ha blivit mindre än så.

Timlönesystemet

Församlingen justerar grundtimlönerna och ackordlönerna samt tilläggen för de timavlönade med en allmän förhöjning på 1,4 procent fr.o.m. 1.8.2020 och med en allmän förhöjning på 1,6 procent fr.o.m. 1.5.2021. Lönesättningen för timavlönade i bilaga 1 har justerats på motsvarande sätt.

Vissa andra löner och lönetillägg

Utifrån § 2, punkt 2.4 i underteckningsprotokollet justerar församlingen med 1,4 procent fr.o.m. 1.8.2020 och utifrån § 3, punkt 3.4 med 1,6 procent fr.o.m. 1.5.2021 bland annat de löner som bestäms enligt avtalet om avlöning av unga och arbetstagare i läroavtalsförhållande samt vissa arvoden som ska betalas med kyrkans centralfonds medel. Motsvarande justeringar har gjorts i fråga om de löner som ingår i bilaga 1.

Ersättningar till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige samt s.k. matpengar

De ersättningar som betalas till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige höjs fr.o.m. 1.8.2020 med 3,0 procent avrundat till närmaste hela euro. Så kallade matpengar i enlighet med Kyrkans förtroendemannaavtal justeras till 26 euro för varje kursdag fr.o.m. 1.8.2020. De justerade ersättningarna ingår i KyrkTAK:s bilaga 1.

3. Förkortning av arbetstiden från och med 1.1.2021 (timmarna enligt konkurrenskraftsavtalet slopas)

Med stöd av konkurrenskraftsavtalet förlängdes arbetstiden på den finländska arbetsmarknaden med 24 timmar per år utan att lönen ändrades. Arbetstidsförlängningen gällde också alla personalgrupper inom kyrkan och trädde i kraft 1.2.2017. Det avtal som nu ingåtts slopar denna förlängning av arbetstiden, dvs. *förkortar* arbetstiden med 24 timmar per år med oförändrad lön. Arbetstiden återgår alltså till att vara densamma som före konkurrenskraftsavtalet. **Förkortningen av arbetstiden träder i kraft som en avtalsbestämmelse 1.1.2021.** Tills dess iakttas bestämmelserna i KyrkTAK 2018–2020. Avtalsparterna är enhälligt av den åsikten att den nya förkortade arbetstiden tas i bruk fr.o.m. början av innevarande års sista arbetstidsperiod. Arbetstiden ändras alltså inte mitt i en planeringsperiod. Om en 3 veckors planeringsperiod inleds t.ex. 21.12.2020 och avslutas 10.1.2021, planeras hela denna period så att de nya arbetstiderna iakttas.

Till följd av förkortningen av arbetstiden är full arbetstid fr.o.m. början av den sista planeringsperioden 2020

- i fråga om den allmänna arbetstiden 38 timmar 15 minuter per vecka och i genomsnitt 7 timmar 39 minuter per dag
- i fråga om kontorsarbetstid 36 timmar 15 minuter per vecka och i genomsnitt 7 timmar 15 minuter per dag

Förkortningen av arbetstiden inverkar också på divisorerna för månadslönen vid beräkningen av arbetstidsersättningar. De nya divisorerna för att fastställa timlön utifrån månadslönen finns i KyrkTAK § 165 och är 163 (allmän arbetstid) och 152 (kontorsarbetstid).

För **deltidsanställda** arbetstagare med månadslön förkortas arbetstiden i samma utsträckning som för heltidsanställda. Denna arbetstidsförkortning ändrar inte den deltidsanställdas lön, eftersom den nya förkortade arbetstid står i samma förhållande till den nya arbetstiden vid heltid som tidigare.

För **timanställda** skulle en förkortning av arbetstiden utan några andra åtgärder minska det årliga lönebeloppet, eftersom lönen enbart baserar sig på utförda arbetstimmar. För timanställda kompenseras arbetstidsförkortningen så att storleken på söckenhelggersättningen höjs till samma nivå som den låg på före arbetstidsförlängningen i enlighet med konkurrenskraftsavtalet. Söckenhelggersättningen är fram till årsskiftet 5 timmar 9 minuter. Från och med början av årets sista arbetstidsperiod höjs söckenhelggersättningen till samma nivå som före konkurrenskraftsavtalet, dvs. 7 timmar 39 minuter. För en deltidsanställd timavlönad fastställs storleken på söckenhelggersättningen i samma förhållande av hela söckenhelggersättningen som hans eller hennes regelbundna deltidsarbete utgör av den fulla arbetstiden.

Inom **det andliga arbetet utan arbetstid** har den extra arbetsskyldigheten på 24 timmar slopats fr.o.m. början av 2021. Den extra arbetsskyldigheten gäller till slutet av innevarande år. På motsvarande sätt har tillägget på 12 moduler arbetstid strukits fr.o.m. början av 2021 i avtalet som gäller modulararbetstidsförsök. Avtalsparterna rekommenderar att de församlingar som tillämpar modulararbetstid ändrar det lokala avtalet om modulararbetstid så att det årliga arbetstidstillägget på 12 moduler stryks fr.o.m. 1.1.2021.

Förkortningen av arbetstiden återspeglar sig i ett stort antal paragrafer i avtalsboken. Eftersom nya KyrkTAK träder i kraft som avtal retroaktivt fr.o.m. 1.4.2020 har man i de nya avtalsbestämmelserna uttryckligen beaktat och konstaterat att bestämmelserna om ändring av arbetstiderna träder i kraft först fr.o.m. 1.1.2021 och att de gamla bestämmelserna om arbetstidens längd enligt KyrkTAK 2018–2020 gäller fram till dess. Ändringens ikraftträdande har i arbetstidskapitlet 6B (Anställda som omfattas av arbetstid) enbart konstaterats i samband med rubriken och inte separat i samband med varje paragraf i kapitlet som har ändrats. I de andra delarna av avtalsboken har ändringens ikraftträdande däremot noterats i samband med respektive ändrad paragraf (§ 14 och § 95 samt vissa bestämmelser i avtalsbokens bilagor). Ett undantag från detta sätt att notera ikraftträdandet är § 142 som gäller tjänsteinnehavarna/arbetstagarna i andligt arbete utan arbetstid. I den nya § 142 har den årliga ökning på 24 timmar som nu slopas inte längre lämnats synlig för att paragrafen tekniskt sett ska vara tydlig. Bestämmelsen om den ökade arbetsmängden i enlighet med KyrkTAK 2018–2020 gäller trots det ända fram till slutet av 2020.

Som kompensation för förkortningen av arbetstiden har man avtalat om att bestämmelserna som gäller den allmänna arbetstiden inte längre är i kraft som försök utan som bestående bestämmelser. På så sätt kan man befästa det försök som inletts i början av 2015 och som syftar till flexibilitet i fråga om arbetstiderna och att församlingsarbetets behov ska beaktas.

4. Nya avtalsbestämmelser som gäller tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid

Avtalsbestämmelserna som gäller tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid finns fortfarande i § 140–143. I dem har gjorts de tekniska ändringar som den nya arbetstidslagen förutsätter samt vissa innehållsliga ändringar som redogörs för nedan. Tillämpningsområdet för bestämmelserna kvarstår oförändrat, de tillämpas alltså på tjänsteinnehavare som tjänstgör vid religiösa förrättningar (präster och kantorer) samt på tjänsteinnehavare som utför förkunnelse-, fostnings-, undervisnings-, missions- och diakoniarbete. En överenskommelse om de nya avtalsbestämmelserna har nåtts utifrån förhandlingar mellan kyrkans huvudavtalspartner samt motiveringarna till den nya arbetstidslagen och arbetsrådets utlåtande 29.5.2020² om lagens tillämpningsområde. Om de nya avtalsbestämmelserna i § 140–143 kan sammanfattningsvis konstateras följande:

- För **präster och kantorer** gäller samma principer som tidigare. De befinner sig fortsättningsvis utanför arbetstidslagens tillämpningsområde. En motsvarande bestämmelse om deras avsaknad av arbetstid som i den tidigare arbetstidslagen finns i 2 § 1 mom. 2 punkten i arbetstidslagen och en föreskrift i KyrkTAK § 140.

Som en precisering av prästernas och kantorernas ställning har arbetsrådet i sitt utlåtande konstaterat att det i en prästs och kantors uppgifter verkligen måste ingå i religiösa förrättningar för att personen ska kunna sakna arbetstid. Enbart tjänstebeteckningen i sig berättigar alltså inte till en avgränsning som anställd utan arbetstid utan religiösa förrättningar måste ingå i personens arbetsuppgifter. Normalt sett uppfylls denna förutsättning i alla präst- och kantorstjänster. Om en person med kantorsutbildning ändå arbetar t.ex. som församlingens byråsekreterare ingår inga religiösa förrättningar i personens arbetsuppgifter. Personen omfattas då av arbetstid och kontorsarbetstid tillämpas. På motsvarande sätt har vissa av församlingarnas familjerådgivare med prästutbildning och prästvigning redan innan den nya lagen trädde i kraft betraktats som anställda med arbetstid på grund av att arbetet inom familjerådgivningstjänsterna har karaktären av arbetstidsarbete och kontorsarbetstid har iakttagits för deras del.

² Arbetsrådet är i sin verksamhet en oavhängig specialmyndighet som har i uppgift att ge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av lagar som gäller arbetstid, semester, arbetarskydd och vissa andra lagar som gäller de anställdas skydd.

- Utan arbetstid är också sådana tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete vars arbete på grund av särdrag i verksamheten som hänför sig till arbetet utförs under sådana omständigheter att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur den tid som används för det arrangeras (2 § 1 mom. 4 punkten i arbetstidslagen). Sådana är enligt § 140 i allmänhet personer som arbetar i sådant **förkunnelse-, fostrings-, undervisnings-, missions- och diakoniarbete**, vars arbetstidsanvändning inte övervakas och som således själva kan bestämma om sin arbetstid. De tjänsteinnehavare som omfattades av den tidigare gällande arbetstidsförordningen för evangelisk-lutherska kyrkan saknar således fortfarande arbetstid. För dessa uppgör församlingarna ingen sådan arbetsskiftsförteckning som gäller personer med arbetstid och som ska tillkännages i förväg, deras arbetstid övervakas inte genom någon arbetstidsuppföljning och arbetstiden mäts inte heller i timmar och minuter.
- I fråga om tjänstemän utan arbetstid kvarstår arbetstidslösheten alltså oförändrad och på dem tillämpas istället för arbetstidsbestämmelserna bestämmelserna som gäller ledig tid i § 140–143 i KyrkTAK. Arbetsgivaren behöver till följd av arbetstidslagen eller bestämmelserna i nya KyrkTAK inte på eget initiativ börja utreda ställningen för de tjänsteinnehavare som arbetat utan arbetstid. På dem tillämpas bestämmelserna i § 140–143, enligt vilka de saknar arbetstid och för att arbetarskyddet ska realiseras ska de beviljas 2 lediga dagar per vecka.

Det är bara i det fall att någon tjänsteinnehavare anser att så kallad **arbetstidsautonomi** i realiteten inte realiseras i tillräcklig utsträckning i hans eller hennes arbetstid som arbetsgivaren på tjänsteinnehavarens begäran ska ta upp frågan för granskning och fatta ett beslut. För granskningen av arbetstidsautonomin har kyrkans avtalsparter utarbetat gemensamma anvisningar som har publicerats i [KyA:s cirkulär A3/2020](#). Av denna anledning innehåller detta cirkulär ingen närmare granskning av hur arbetstidsautonomin har realiserats. Församlingen bör vara i kontakt med Kyrkans arbetsmarknadsverks byrå om någon tjänsteinnehavare ber om en granskning av sin arbetstidsautonoma ställning.

- **Tjänstekollektivavtalet om tjänstefri tid för församlingspräster (f.d. bilaga 8 till KyrkTAK) har slopats.** Efter att nya KyrkTAK trätt i kraft gäller således bestämmelserna i § 140–143 alla präster. Detta medför inga förändringar i sak, eftersom bestämmelsen som ger kyrkoherden i en enprästförsamling möjlighet till avlönad tjänstledighet istället för en förlorad ledig dag har flyttats från det slopade separata avtalet om tjänstefri tid för församlingsprästerna till ett nytt 4 mom. i § 142.
- I samband med avtalsuppgörelsen har man också gjort innehållsändringar i bestämmelserna i § 142 och § 143 som gäller tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid. Ändringarna gäller den extra lediga dag som fås för arbete utfört på sådana söckenhelger som avses i § 171 samt den lägerarbetstidskompensation som fås för lägerarbetstid. **Ändringarna träder i kraft 1.8.2020.** Tills dess tillämpas för ovanstående paragrafers del bestämmelserna i KyrkTAK 2018–2020. Förändringarna fr.o.m. 1.8.2020 är följande:
 - 1) **Extra ledig dag.** Som en del av avtalsuppgörelsen har man i ett nytt 5 mom. i § 142 kommit överens om att ifall en tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid arbetar under en i § 171 avsedd söckenhelg, dvs. en söckenhelg som infaller under måndag–fredag på så sätt att det arbete som utförts under söckenhelgen till väsentliga delar motsvarar arbetet under en ordinarie arbetsdag får han eller hon en extra ledig dag. Chefen bedömer huruvida det arbete som utförts under söckenhelgen uppfyller väsentlighetskravet. Den extra lediga dagen ska ges under innevarande eller nästa kalendermånad och kan inte ersättas i pengar. I praktiken kommer den nya avtalsbestämmelsen att tillämpas för första gången nästa jul, eftersom självständighetsdagen i år infaller under ett veckoslut och alltså inte i år är en sådan söckenhelg som avses i § 171.

- 2) **Kompensation för lägerarbetstid.** Bestämmelsen i § 143, 2 mom. som gäller kompensation för lägerarbetstid har ändrats så att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren får en ledig dag som kompensation för ett läger som varar 1 dygn och 12 timmar. Tidigare har förutsättningen för att få en ledig dag varit att lägret varar minst 2 dygn och 12 timmar. I samband med detta slopades § 142, 3 mom., som innehållit en bestämmelse om möjligheten att utifrån prövning bevilja en ledig dag som kompensation för lägerarbetstid för ett läger som varat minst 36 timmar utan avbrott, eftersom denna bestämmelse nu är onödig. När ett läger utan avbrott varar minst 1 dygn och 12 timmar, dvs. minst 36 timmar, involverar beviljandet av en ledig dag som kompensation för lägerarbetstiden inte längre arbetsgivarens prövning.
- I de nya bestämmelserna i § 140–143 har man på grund av ändringen av arbetstidslagen tagit i bruk uttrycket ”tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid”. Detta beror på att man med stöd av arbetstidslagen inte längre kan göra någon skillnad mellan tjänste- och arbetsavtalsförhållande vid tillämpningen av den. Lagens bestämmelser gäller på samma sätt tjänste- och arbetsavtalsförhållanden. Därför är utgångspunkten att även KyrkTAK § 140–143 gäller tjänste- och arbetsavtalsförhållanden på samma sätt. Dock måste man notera att den här ändringen i paragraferna inte ändrar den nuvarande ställningen för dem som utför kyrkans andliga arbete vare sig de arbetar i tjänsteförhållande utan arbetstid eller i arbetsavtalsförhållande med arbetstid. Tjänsteinnehavare i andligt arbete utan arbetstid är fortsättningsvis utan arbetstid. På motsvarande sätt omfattas de arbetstagare som utför andligt arbete och som redan under den tidigare lagen har omfattats av arbetstid fortsättningsvis av den. Sådana är i synnerhet församlingarnas barnledare i arbetsavtalsförhållande eller exempelvis missionssekreterare i arbetsavtalsförhållande, där man av hävd har tillämpat arbetstid och gjort upp en arbetsskiftsförteckning. Arbetstidsbestämmelserna har också kunnat tillämpas på vissa studerande inom andligt arbete som arbetat i säsongsarbete. Såsom nämndes ovan har arbetstidsbestämmelserna också kunnat tillämpas på vissa familjerådgivare i tjänsteförhållande. Personalens ställning – antingen med eller utan arbetstid – bibehålls lagändringen till trots, eftersom arbetsgivaren redan har tillägnat sig en vedertagen praxis i fråga om behandlingen av deras arbetstid.

I samband med denna redogörelse för personer utan arbetstid konstateras även att **KyrkTAK § 144** har uppdaterats i enlighet med den nya arbetstidslagen. Den gäller **stora ekonomiska församlingens enheters ledande tjänsteinnehavare inom ekonomi och förvaltning**. I sak har bestämmelsen i § 144 förblivit nästan oförändrad. I fråga om de tjänsteinnehavare/arbetstagare som avses i 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetstidslagen, vars arbetstid inte fastställs i förväg och vars användning av arbetstiden inte övervakas och som således själva får bestämma om sin arbetstid, tillämpas fortsättningsvis ingen arbetstid och inte heller bestämmelserna i KyrkTAKs arbetstidsdel (del VI). I tillämpningsanvisningen för paragrafen har man försökt beskriva vilka personer bestämmelsen i § 144 gäller. I tillämpningsanvisningen har man också, som ett komplement till den tidigare bestämmelsen, konstaterat att t.ex. fastighetsdirektören i stora ekonomiska församlingens enheter kan omfattas av den här bestämmelsen.

5. Vissa andra textändringar

Utöver det som redogjorts för ovan innehåller avtalsuppgörelsen även textrevisioner, med hjälp av vilka man moderniserat avtalet och gjort det tydligare. Dessa är i stor utsträckning tekniska till sin natur. De träder i kraft 1.4.2020. Nedan redogörs för de mest centrala av dessa förändringar paragraf för paragraf.

KyrkTAK

DEL I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGAR

§ 5 Anställningens upphörande och permittering

I paragrafen har beaktats att pensionslagen för evangelisk-lutherska kyrkan i Finland har ersatts av pensionslagen för den offentliga sektorn och särskilt paragrafens 3–4 mom. samt deras tillämpningsanvisningar har uppdaterats så att de motsvarar gällande författningar och föreskrifter om hur beviljandet av invalidpension inverkar på anställningsförhållandet och lönebetalningen samt arbetsgivarens rätt till en förmån som tillkommer tjänsteinnehavaren/arbetstagaren till den del lön betalts. Motsvarande ändringar som gjorts till följd av pensionslagen för den offentliga sektorn finns också i § 27, 53 och 88.

§ 7 Kontinuiteten i anställningsförhållandet

Definitionen av kontinuiteten i anställningsförhållandet i en självständig paragraf är ny. Dess innehåll härstammar från § 25, 2 mom. varifrån denna punkt samtidigt ströks. Tjänsteförhållandet/arbetsavtalsförhållandet anses vara kontinuerligt om tiden mellan anställningarna inte är längre än tre kalenderdagar.

DEL II LÖNER

§ 10 Rätt till lön

Tjänsteinnehavarens rätt till lön som fastställs i paragrafens 2 mom. gäller nu även arbetstagare med månadslön. Vid dödsfall och liknande situationer där en anställning upphör mitt under en kalendermånad betalas lönen till månadens slut.

Kapitel 2.2 LÖNESYSTEM

INLEDNING

Till kapitlet har fogats en anvisning för strukturomvandlingssituationer samt uppdaterats bild 1 över lönedelarna i det allmänna lönesystemet samt preciserats den punkt som beskriver tillämpningsområdet för avtalet om avlöning av unga och arbetstagare i läroavtalsförhållande (bilaga 5) så att det enbart gäller arbetstagare i arbetsavtalsförhållande med arbetstid. Bilagans lönebestämmelser tillämpas inte på tjänsteförhållanden.

DEL III FRÅNVARO OCH LÖN UNDER FRÅNVARO

§ 52 Sjukanmälan och läkarintyg

Paragrafens 2 mom. och dess tillämpningsanvisning har gjorts klarare i fråga om uppvisandet av "annan tillförlitlig utredning" och folkpensionsanstalten har ändrats till Fpa®.

§ 63 Lönebelopp för tjänsteinnehavare/arbetstagare under familjeledigheter

Bestämmelsen i paragrafens 4 mom. om lön under tillfällig vårdledighet har utvidgats till att utan åldersgräns gälla ett barn med funktionsnedsättning när barnet plötsligt insjuknar. I tillämpningsanvisningen preciseras bestämmelsens tillämpningsområde på följande sätt: "Med ett barn med funktionsnedsättning avses en person vars vårdbehov oavsett ålder är jämförbart med ett barn under 10 år och som vid plötsligt insjuknande på grund av sin funktionsnedsättning blir så hjälplös att hen inte förmår ta hand om sig själv. Barn med funktionsnedsättning är bl.a. barn med intellektuell funktionsnedsättning och, beroende på skadans svårighetsgrad, barn med hjärn-, extremitets-, syn- eller hörselskada. Med ett barn med funktionsnedsättning avses inte ett barn med en kronisk sjukdom (t.ex. diabetes, allergi, astma osv.). En kronisk sjukdom kan dock leda till en situation där det sjuka barnet måste anses ha en funktionsnedsättning, t.ex. svår hjärtsjukdom eller diabetes.

Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren är vid behov skyldig att med hjälp av läkarintyg visa att dennes barn över 10 år har en sådan funktionsnedsättning som avses ovan.”

§ 80 Helgdagar och vissa andra särskilda dagar

Tillämpningsanvisningens definition av nära anhörig har uppdaterats så att den omfattar halvbror och halvsyster och likaså adoptivbror och adoptivsyster. I den nya definitionen talar man om syskon och halvsyskon, vilket också omfattar ovannämnda släktskap.

§ 88 Lön under annan tjänst-/arbetsledighet

Paragrafens tillämpningsanvisning har ändrats på grund av pensionslagen för den offentliga sektorn. Om arbetsgivaren under en tjänst- eller arbetsledighet som beviljats för yrkesinriktad rehabilitering i enlighet med pensionslagen för den offentliga sektorn har betalat hela den egentliga lönen till tjänsteinnehavaren/arbetstagaren betalas rehabiliteringspenningen eller annan motsvarande rehabiliteringsförmån till den del de motsvarar lönen till arbetsgivaren.

DEL IV SEMESTER

§ 92 Full kvalifikationsmånad

Mom. 2, som gäller uppkomsten av semesterrätt för tjänsteinnehavare/arbetstagare utan arbetstid, har preciserats så att bestämmelsen motsvarar motsvarande bestämmelse för tjänsteinnehavare/arbetstagare med arbetstid (1 mom.). Vid sidan av termen deltidspension har termen partiell förtida arbetspension tagits in från den gällande pensionslagen för den offentliga sektorn och det föråldrade begreppet deltidstillägg har strukits.

§ 94 Antalet semesterdagar

I paragrafen har infogats ett nytt 6 mom. om tjänsteinnehavarens/arbetstagarens rätt till de extra lediga dagar som kompletterar semestern i enlighet med 7a § i semesterlagen. Momentet tillämpas när tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har varit sjuk så länge att han eller hon inte får 20 semesterdagar med stöd av KyrTAK § 93, 2 punkten. I denna situation får personen extra lediga dagar så att semesterdagarna och de extra lediga dagarna totalt uppgår till 20.

§ 96 Bestämning av semestertidpunkten

Huvudregeln i paragrafens 1 mom. om bestämningen av semestertidpunkten har preciserats genom en notering i tillämpningsanvisningen som gäller en situation där lön för semesterveckan betalas enligt en genomsnittlig semesterlöneprocent i enlighet med § 99, 2 mom. Tillämpningsanvisningen för 2 mom. har dessutom kompletterats med en notering om anställningens upphörande, enligt vilken arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kan komma överens om att semesterdagar som har tjänats in innan anställningen upphört men som inte fallit ut kan ges som semester innan anställningsförhållandet upphör. Formuleringen i paragrafens 4 mom. om att semestern ska ges sammanhängande har också förtydligats.

§ 98 Flyttning av semester

Bestämmelsen (3 mom.), om flyttning av semester på arbetsgivarens initiativ, har preciserats. En flyttning av tidpunkten av vägande skäl ska meddelas minst två veckor innan semestern eller en del av den börjar. Dessutom kan tidpunkten för tjänsteinnehavarens semester av synnerligen vägande skäl flyttas eller semestern avbrytas utan iakttagande av denna två veckors anmälningstid. Innan ett sådant beslut fattas ska tjänsteinnehavaren/arbetstagaren ges tillfälle att bli hörd.

KyrkTAK bilagor

Bilaga 5, Avtal om avlöning av ungdomar och arbetstagare i läroavtal

Paragraf 1 som gäller tillämpningsområdet har preciserats så att den gäller arbetstagare med arbetstid. Också uppgifterna i lagen om yrkesutbildning har uppdaterats och beteckningen N har lagts till i lönesättningsskalorna som beteckning för avtalets lönesättningsgrupper. Avtalet träder i kraft 1.4.2020 och gäller fram till 28.2.2022.

Bilaga 6, Avtal om begränsning av tjänstekollektivavtalets bindande verkan och bilaga 7, Tjänstekollektivavtal om försök med ett lönesystem för högsta ledningen i församlingarna

Försöket med ett lönesystem för högsta ledningen i församlingarna har förlängts avtalsperioden ut genom tjänstekollektivavtalet om försök med ett lönesystem för högsta ledningen i församlingarna och avtalet om begränsning av tjänstekollektivavtalets bindande verkan (KyrkTAK bilaga 6 och 7). Innehållet i avtalet kvarstår som förut. Möjligheterna att göra försöken bestående utreds i huvudgruppen under avtalsperioden.

Bilaga 19, (Modularbetstid)

I modularbetstidsavtalet har beaktats den slojade arbetstidsökningen till följd av konkurrenskrafts-avtalet (12 moduler årligen). Dessutom har avtalet uppdaterats med ändringar föranledda av ändringar i arbetstidslagen och KyrkTAK.

Arbetsmarknadsdirektör Anna Kaarina Piepponen

Jurist

Timo von Boehm