

15.6.2022

Till församlingarna

Innehåll: Kyrkans huvudavtalsparterers gemensamma anvisningar om ordnandet av ledig tid för tjänsteinnehavare och arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid

Kyrkans huvudavtalsparterers gemensamma anvisningar om ordnandet av ledig tid för tjänsteinnehavare och arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid

Kyrkans huvudavtalsparter har utgående från 8 § i underteckningsprotokollet till KyrkTAK 2022–2024 utarbetat anvisningar för ordnandet av ledig tid för tjänsteinnehavare och arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid. Planeringen av ledig tid har långa traditioner i församlingarna. Kyrkostyrelsens beslut om planeringen av prästers och kantorers lediga tid har varit i kraft sedan länge, och församlingarna har följt beslutet enligt domkapitlens anvisningar. Huvudavtalsparternas gemensamma anvisningar är avsedda som stöd för den lokala planeringen av ledig tid, efter att bestämmelserna i 142 § i KyrkTAK om ledigheter för tjänsteinnehavare/arbetstagare utan arbetstid har preciserats under den pågående avtalsrundan.

1. Allmänt

Alla tjänsteinnehavare och arbetstagare (nedan tjänsteinnehavare) i andligt arbete utan arbetstid beviljas enligt 142 § 1 mom. i KyrkTAK två lediga dagar per kalendervecka. Avtalsbestämmelsen har varit i kraft sedan länge. I den avtalslösning som trädde i kraft 1.3.2022 ges noggrannare anvisningar än tidigare om tillämpningen av bestämmelsen.

Närmare anvisningar om planeringen av prästers och kantorers lediga tid har dessutom sedan länge getts genom kyrkostyrelsens beslut om semester, tjänstledighet och tjänstefri tid för präster, lektorer och kantorer (kyrkostyrelsens beslut från 1995, kyrkans författningssamling nr 68, uppdaterad med senare ändringar av beslutet). Kyrkostyrelsens beslut följs fortfarande i praktiken, i synnerhet vid planeringen av prästernas lediga tid, utgående från domkapitlens närmare anvisningar. För övriga tjänsteinnehavare utan arbetstid planeras den lediga tiden utgående från bestämmelserna i KyrkTAK samt enligt lokal praxis och arbetsledning.

I dessa för huvudavtalsparterna gemensamma anvisningar beskrivs hur ledighet ska beviljas utifrån bestämmelserna i 142 § i KyrkTAK, för att tjänsteinnehavarna ska orka och må bra i arbetet. Arbetsgivaren ska dessutom beakta bestämmelserna om arbetstagarens arbetarskydd i arbetarskyddslagen. I anvisningarna beaktas kyrkostyrelsens beslut om ordnandet av prästers och kantorers lediga tid, men anvisningarna gäller alla tjänsteinnehavare utan arbetstid.

Arbetsgivaren ansvarar för förläggningen av de lediga dagarna. De spelregler som tillämpas vid förläggningen av lediga dagar i församlingen samt praxis för flyttning av lediga dagar ska gås igenom med personalen, för att planeringen av arbetstid och ledig tid ska stöda såväl ett ändamålsenligt ordnande av arbetet som personalens välbefinnande i arbetet. Församlingarna har olika typer av fungerande praxis för planeringen av ledig tid, och dessa kan tillämpas även i fortsättningen. Ändringar av praxis omfattas av det kontinuerliga samarbetet.

2. Förläggning av regelbundna lediga dagar

Tjänsteinnehavare utan arbetstid beviljas två regelbundna lediga dagar per vecka. De lediga dagarna ges på basis av 142 § i KyrkTAK, och med tanke på återhämtningen och vilan, i första hand som på varandra följande dagar. För de flesta tjänsteinnehavare utan arbetstid förläggs de lediga dagarna numera direkt efter varandra. Om de lediga dagarna av en grundad anledning som beror på arbetet inte kan ges som på varandra följande dagar, kan de lediga dagarna också förläggas på något annat sätt. Målsättningen ska dock vara att de lediga dagarna alltid när det är möjligt ges som på varandra följande dagar.

Kyrkan har gett en stark rekommendation om att de lediga dagarna, med tanke på samordnandet av arbete och familjeliv, ska förläggas så att alla tjänsteinnehavare en gång per månad kan få en oavbruten ledighet som infaller under ett veckoslut. Även om de lediga dagarna regelbundet förläggs till vardagar, t.ex. måndag och tisdag, ska man sträva efter att säkerställa ett ledigt veckoslut per månad. Det här gäller också under sommarmånaderna. Om tjänsteinnehavaren redan får ett ledigt veckoslut på andra grunder (t.ex. till följd av semester), behöver under en sådan månad inte ytterligare lediga dagar förläggas till ett veckoslut.¹ Huvudavtalsparterna rekommenderar att denna praxis tillämpas också i fortsättningen. Även om rekommendationen om ett ledigt veckoslut per månad inte är tvingande, ska man med tanke på samordnandet av arbete och familjeliv sträva efter att följa den. Det bör samtidigt noteras att lediga dagar kan förläggas till veckoslut oftare än en gång per månad, om det med tanke på arbetsarrangemangen är möjligt, ändamålsenligt eller ibland t.o.m. oundvikligt.

Inom vissa grupper av anställda utan arbetstid är det relativt vanligt att de regelbundna lediga dagarna redan är förlagda till lördagar och söndagar (t.ex. diakonitjänsteinnehavare och ledare för småbarnspedagogiken). Praxis för förläggningen av regelbundna lediga dagar ser då annorlunda ut än för dem vars lediga dagar infaller på vardagar. När de lediga dagarna redan normalt sett är förlagda till veckoslutet tvingas man tidvis till följd av oundgängliga arbetsarrangemang, t.ex. läger eller församlingsevenemang, flytta dem till en annan tidpunkt under veckan. I vilket fall som helst ska man sträva efter att varje månad ge minst ett ledigt veckoslut.

Enligt det andra stycket i tillämpningsanvisningen till 142 § 1 mom. i KyrkTAK kan de lediga dagarnas placering under kalenderveckan tillfälligt ändras, om det är motiverat på grund av arbetet. Ändring av tidpunkten för regelbundna lediga dagar bör undvikas, men de lediga dagarna kan tillfälligt förläggas till dagar som avviker från det sedvanliga under samma vecka. Arbetstagaren bör underrättas om ändringsbehovet genast när det kommer till chefens kännedom.

3. Terminsplaner som stöd för förläggningen av lediga dagar

För präster och kantorer, och ofta även för andra grupper, har man enligt vedertagen praxis i förväg gjort upp en terminsplan för ordnande av såväl lediga dagar som semestrar, lediga dagar som

¹ Även tjänsteinnehavare på deltid ska om möjligt ges ett ledigt veckoslut per månad. Om den deltidsanställda arbetar i en enda församling kan det lediga veckoslutet sannolikt ordnas utan problem. I synnerhet när en deltidsanställd arbetar samtidigt i två församlingar med t.ex. 50 procents arbetsinsats, så att arbetet utförs varannan vecka på heltid i vardera församlingen, är det dock inte självklart att ett ledigt veckoslut kan ges samtidigt i bägge församlingarna. I sådana fall ska församlingarna/tjänsteinnehavarens chefer samarbeta för att försäkra sig om att tjänsteinnehavaren ges veckoslutsledighet från båda deltidsanställningarna samtidigt.

flyttats, lägerledigheter och motsvarande frånvaro. Terminsplanens längd är t.ex. fyra månader. Genom denna planering försöker man sammanjämka frånvarobehoven med de krav som arbetet ställer. Domkapitlet behöver planen bl.a. för att fastställa prästernas vikariearrangemang. Planerna för prästernas och kantorernas lediga tid görs upp av församlingarna, och lämnas för prästernas del för kännedom till domkapitlet. Kyrkoherdarnas lediga tid och semestrar fastställs av domkapitlet. Syftet med dessa anvisningar är inte att ändra de gällande anvisningarna för planering och fastställande av ledig tid för präster och kantorer.

En terminsplan uppgörs ofta också för andra grupper av tjänsteinnehavare är präster och kantorer. Planen kan följa samma rytm som för prästerna och kantorerna, eller avvika från denna. Planen görs upp utifrån de lokala behoven. Planens längd kan därför variera mellan olika församlingar, från några veckor till flera månader. Den kan också variera mellan olika personalgrupper inom samma församling. Huvudavtalsparterna rekommenderar att en terminsplan som fastställs utifrån de lokala behoven görs upp för alla anställda utan arbetstid, om en sådan inte redan har gjorts. Med tanke på framförhållningen och orken i arbetet finns det skäl att göra upp planen för så lång tid som möjligt.

När de lediga dagarna för en anställd utan arbetstid är fast förlagda till vissa veckodagar, kan dessa ibland behöva flyttas till följd av förläggningen av arbetsuppgifter eller på tjänsteinnehavarens egen begäran. Det är viktigt att en terminsplan görs upp, eftersom man i planen förutser såväl förläggningen av lediga dagar som de kända behoven av att flytta dem. I planen förutses även olika slags övriga ledigheter som medför avvikelser från den regelbundna veckorytmen (semestrar, månatliga lediga veckoslut, lediga dagar som i förväg flyttas från en vecka till en annan, kompensationsdagar för lägerarbetstid samt extra lediga dagar för arbete under söckenhelg). Terminsplanen ger stadga åt arbetsplaneringen och ger tjänsteinnehavaren möjlighet till framförhållning i planeringen och förläggningen av sin lediga tid.

När terminsplanen görs upp för en längre tid, t.ex. flera månader i taget, kan förläggningen av alla arbetsuppgifter och flyttningsbehoven till följd av dessa sannolikt inte slutgiltigt förutses när planen fastställs. Det är därför viktigt för både arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren att det i förväg finns klara spelregler för flyttningen av såväl regelbundna lediga dagar som övriga ledigheter. Huvudavtalsparterna ser det som viktigt att man strävar efter att inte flytta de regelbundna lediga dagarna för anställda utan arbetstid. Med tanke på återhämtningen, samordningen av arbete och familjeliv samt fritidssysselsättningarna är det särskilt viktigt att de regelbundna lediga dagarna hålls kvar på sina etablerade och i terminsplanen fastställda platser. Flyttning av dessa bör undvikas. I oförutsedda situationer (t.ex. när en annan tjänsteinnehavare behövs som ersättare vid sjukdomsfall) ska vikariatet i första hand arrangeras på något annat sätt än genom flyttning av en tjänsteinnehavares regelbundna lediga dagar. Att annullera en tjänsteinnehavares regelbundna lediga dag och ersätta den i ett senare skede ska ses som en sista utväg.

Arbete under läger är utmanande med avseende på orken. För återhämtningens skull rekommenderar huvudavtalsparterna därför att eventuella ersättande lediga dagar efter ett läger samt kompensationsdagar för lägerarbetstid ges så snart som möjligt efter lägret.

4. Ersättande av regelbundna veckoledighetsdagar med en ny ledig dag

I 142 § 2 och 3 mom. i KyrkTAK finns bestämmelser om ersättande av regelbundna veckoledighetsdagar. Anvisningarna utgår ifrån att flyttningen till sin karaktär handlar om att ersätta en ledig dag, som inte kan beviljas på grund av arbete som infaller under den regelbundna lediga dagen, med en ny ledig dag. För detta gäller vissa allmänna principer:

- 1) En regelbunden veckoledighetsdag kan flyttas inom samma kalendervecka när detta är nödvändigt på grund av arbetet. Om t.ex. de regelbundna lediga dagarna för en ledare inom småbarns-pedagogiken infaller på lördag och söndag, men hen behövs i arbetet under ett veckoslutsläger,

kan de lediga dagarna förläggas till en annan tidpunkt under samma kalendervecka. Det här är det primära alternativet, i stället för att den ena eller båda lediga dagarna inte beviljas och ges som en ersättande ledig dag under de följande veckorna. Om en regelbunden ledig dag på grund av arbetet ändå inte kan förläggas till en annan tidpunkt under samma vecka, utan ges som en ersättande ledig dag vid en senare tidpunkt, görs detta enligt principerna i punkt 2) och 3).

- 2) Om en tjänsteinnehavare måste arbeta under sin regelbundna lediga dag, ersätts hen med en ny ledig dag. Beviljandet av en ersättande ledig dag förutsätter att det arbete som förlagts till den lediga dagen konkret har utförts. Här följs samma princip som för arbetstidsersättningar till personer med arbetstid. Om det arbete som förlagts till den lediga dagen utförs, beviljas en ersättande ledig dag. Om det arbete som planerats till den lediga dagen inställs blir den aktuella dagen dock beviljad som en normal ledig dag, och ingen ersättande ledig dag beviljas. I en situation där tjänsteinnehavaren insjuknar, och därför inte kan utföra de arbetsuppgifter som förlagts till den lediga dagen, beviljas ingen ersättande ledig dag. Ersättandet av en ledig dag med en ny ledig dag vid en senare tidpunkt förutsätter således alltid att de arbetsuppgifter som planerats till den lediga dagen har utförts. I en situation där tjänsteinnehavaren är sjuk under sin regelbundna lediga dag ersätts därför inte heller den lediga dag som infaller under sjukdomstiden med en ny ledig dag, även om den ersättande lediga dagen redan har införts i den plan för tjänstefri tid som uppgörs i förväg.
- 3) I fråga om beviljandet av ersättande lediga dagar tillämpas samtidigt samma princip som vid beviljandet av arbetstidsersättningar i form av ledighet för personer med arbetstid. Om en tjänsteinnehavare har utfört de arbetsuppgifter som förlagts till hans lediga dag, och således tjänat in en ersättande ledig dag, förlorar hen inte den lediga dagen på grund av sjukdom som infaller när ledigheten ges. Om tjänsteinnehavaren t.ex. har hållit ett läger under sina lediga dagar, har hen tjänat in två ersättande lediga dagar som ges vid en senare tidpunkt. Om denna ersättande ledighet är inplanerad t.ex. till följande vecka, men tjänsteinnehavaren är sjuk under dessa dagar, går hen inte miste om dagarna. De lediga dagarna ges då vid en senare tidpunkt.

Arbetsmarknadsdirektör Anna Kaarina Piepponen

Jurist

Timo von Boehm