

21.10.2020

Till församlingarna

Innehåll: Kyrkans avtalsparters gemensamma anvisningar om extra ledig dag för tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid som utfört arbete under en söckenhelg

Kyrkans avtalsparters gemensamma anvisningar om extra ledig dag för tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid som utfört arbete under en söckenhelg

Den nya bestämmelsen i § 142 § mom. 5 i KyrkTAK om extra ledig dag för tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid trädde i kraft 1.8.2020. I praktiken kommer bestämmelsen att tillämpas för första gången julen 2020. Eftersom bestämmelsen till sin karaktär är ny för tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid, har kyrkans avtalsparter ansett det ändamålsenligt att utfärda gemensamma anvisningar för tillämpandet av bestämmelsen.

Den extra lediga dagen beviljas under den pågående eller följande kalendermånaden. Den extra lediga dagen kan inte ersättas med pengar. Beviljandet av en extra ledig dag förutsätter att arbetet i väsentliga delar motsvarar en ordinarie arbetsdag. Chefen bedömer om väsentlighetsförutsättningen är uppfylld.

1. Under hurdana söckenhelger berättigar arbete till extra ledig dag?

Enligt bestämmelsen om extra ledig dag beviljas en tjänsteinnehavare/arbetstagare i andligt arbete utan arbetstid en extra ledig dag om hen utför arbete under en i § 171 mom. 1 i KyrkTAK avsedd söckenhelg.

I KyrkTAK är begreppet söckenhelg inte detsamma som i kyrkolagen, utan som söckenhelger betraktas de dagar som i § 171 mom. 1 i KyrkTAK förkortar arbetstiden för personer med arbetstid. Till dessa hör utöver de kyrkliga helgdagarna till exempel nationella högtidsdagar (självständighetsdagen och första maj) samt vissa dagar som i kalendern räknas som vardagar (t.ex. midsommarafton).

En söckenhelg som förkortar arbetstiden infaller mellan måndag och fredag, inklusive dessa dagar. En söckenhelg som infaller på ett veckoslut förkortar inte arbetstiden, och ingen extra ledig dag beviljas för arbete som utförts under en sådan söckenhelg.

2. Allmänna förutsättningar för beviljande av extra ledig dag

Beviljande av extra ledig dag förutsätter alltid konkret utförande av arbete under söckenhelgen. När en söckenhelg infaller på tjänsteinnehavarens/arbetstagarens **arbetsdag** och hen måste utföra arbete under söckenhelgen, får hen rätt till en extra ledig dag. Om en söckenhelg däremot infaller på tjänsteinnehavarens/arbetstagarens **lediga dag** och hen måste utföra arbete under sin lediga dag på en söckenhelg, får hen flytta fram sin lediga dag enligt flyttningsprincipen i § 142 mom. 2–3. Dessutom beviljas en extra ledig dag för arbetet som utförs under söckenhelgen.

3. Tillräcklig arbetsmängd en förutsättning för extra ledig dag

Beviljandet av en extra ledig dag förutsätter att arbetet som utförts på söckenhelgen i väsentliga delar motsvarar en ordinarie arbetsdag. Vid tolkningen ska dessa anvisningar beaktas. Kyrkans huvudavtalsparter har enats om följande allmänna principer för tillämpandet och tolkningen av § 142 mom. 5. Chefen bedömer utgående från anvisningarna om det arbete som utförts under söckenhelgen i väsentliga delar motsvarar en ordinarie arbetsdag.

- a) De arbetsuppgifter som förläggs till söckenhelgen ska till sin karaktär vara tjänsteinnehavarens/arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Exempelvis är hållande av en mässa under en söckenhelg en tillräcklig grund för beviljande av en extra ledig dag. Beviljandet av en extra ledig dag för arbete som utförts under en söckenhelg förutsätter således inte något visst minimitimantal, som till exempel en arbetsdag på 8 timmar eller över 6 timmar. Arbetsuppgifterna ska dock till sin karaktär vara sådana att de oundgängligen måste utföras just under den aktuella söckenhelgen.
- b) En oundgänglig arbetsuppgift som är förlagd till en söckenhelg kan i allmänhet förutses. Utöver den oundgängliga arbetsuppgiften kan till söckenhelgen förläggas också andra av tjänsteinnehavarens/arbetstagarens normala arbetsuppgifter, om det är motiverat med beaktande av tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetsbild och arbetssituation. Exempelvis för en präst kan till en söckenhelg, utöver en mässa, förläggas sådana kyrkliga förrättningar som aktualiseras först i samband med att behovet av att hålla mässan framkommer, eller först i ett senare skede. De arbetsuppgifter som förläggs till söckenhelgen ska till sin karaktär vara tjänsteinnehavarens/arbetstagarens normala arbetsuppgifter, och således inte konstgjorda uppgifter som endast planerats in för att fylla ut arbetsdagen eller uppgifter som det inte är naturligt och motiverat att utföra under den aktuella söckenhelgen.
- c) Om inga oundgängliga konkreta arbetsuppgifter (ovannämnda mässa eller t.ex. en skriftskoletträff) har förlagts till en söckenhelg på uppdrag av arbetsgivaren, ska man inte heller sträva efter att på konstgjord väg förlägga arbetsuppgifter som inte är oundgängliga till den aktuella dagen som grund för att en extra ledig dag ska beviljas. Om inga arbetsuppgifter som förutsätter omedelbara åtgärder har förlagts till söckenhelgen föreligger ingen grund för att en extra ledig dag ska beviljas.

4. Hur inverkar insjuknande på intjänande och beviljande av extra ledig dag?

Om arbetsuppgifter har planerats in på förhand till en söckenhelg eller tilldelas oförutsett, men uppgifterna till följd av tjänsteinnehavarens/arbetstagarens insjuknande inte blir utförda, beviljas ingen extra ledig dag. Tjänsteinnehavare/arbetstagare utan arbetstid får ordinarie lön för sjukdomstiden, men inga arbetstidsersättningar, såsom den extra lediga dag som behandlas i dessa anvisningar. Detta motsvarar praxis för arbetstidsersättningar till personer med arbetstid enligt § 161 i KyrkTAK, enligt vilken beviljande av arbetstidsersättning, till exempel ersättning för söndags- eller övertidsarbete, förutsätter att arbete utförs.

Om en extra ledig dag har beviljats till en viss dag, men tjänsteinnehavaren/arbetstagaren insjuknar vid tidpunkten för den extra lediga dagen, förlorar hen inte sin lediga dag. Den extra lediga dagen

flyttas fram och beviljas senare, dock så snart som möjligt. Detta motsvarar praxis för ersättning till personer med arbetstid enligt § 166 mom. 3.

Arbetsmarknadsdirektör Anna Kaarina Piepponen

Jurist Timo von Boehm