Seurakunnille

Sisältää: Kirkon sopijaosapuolten yhteinen päivitetty ohjeistus työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän lisävapaapäivästä arkipyhänä tehdystä työstä (KirVESTES 142 § 5 momentti)

Työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän lisävapaapäivä arkipyhänä tehdystä työstä

1. Johdanto

Tämä ohje koskee KirVESTES 142 §:n 5 momentin mukaista työajattomien työntekijöiden ja viranhaltijoiden lisävapaapäivän antamista arkipyhänä tehdystä työstä ja korvaa aiemman ohjeistuksen A9/2020. Lisävapaapäivien sijoittamisessa noudatetaan myös yleiskirjeessä A6/2022 annettua ohjetta hengellisen työn työajattomien viranhaltijoiden ja työntekijöiden vapaa-ajan järjestämisestä.

2. Millaiselle arkipyhälle sattuva työ oikeuttaa lisävapaapäivään?

Lisävapaapäivää koskevan määräyksen mukaan työajattomalle hengellisen työn viranhaltijalle/työntekijälle annetaan lisävapaapäivä, jos hän tekee työtä KirVESTES:n 171 § 1 momentissa tarkoitettuna arkipyhänä.

Arkipyhiä ovat, mikäli ne osuvat maanantaista perjantaihin, KirVESTES 171 § 1 momentin mukaisesti seuraavat päivät: pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto, uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä.

3. Lisävapaapäivän antamisen yleiset edellytykset

Lisävapaapäivän saaminen edellyttää aina konkreettista työskentelyä arkipyhänä. Kun arkipyhä osuu viranhaltijan/työntekijän **työpäivälle** ja hän joutuu työskentelemään arkipyhänä, hänelle syntyy oikeus saada lisävapaapäivä.

Viikkovapaalle sijoittuva arkipyhä ei oikeuta lisävapaapäivään. Jos arkipyhä kuitenkin sijoittuu viranhaltijan/työntekijän **viikkovapaapäivälle** ja hän joutuu työskentelemään tuolloin, hänen pitämättä jäänyt viikkovapaapäivänsä siirtyy 142 § 2–3 momentin siirtoperiaatteiden mukaan. Tämän lisäksi hänelle annetaan tässä ohjeessa tarkoitettu lisävapaapäivä arkipyhänä työskentelemisestä.

Työnantaja vastaa vapaa-ajan järjestämisestä. Henkilöstön kanssa on käytävä läpi seurakunnassa noudatettavat pelisäännöt vapaapäivien sijoittamisesta sekä siirtämiskäytännöistä, jotta työ- ja vapaa-aikojen suunnittelulla voidaan tukea niin työn tarkoituksenmukaista toteuttamista kuin henkilöstön työhyvinvointia. Jos seurakunnan vapaa-ajan suunnittelukäytännöt koetaan toimiviksi, niitä voidaan jatkaa edelleen. Käytäntöjen muuttamisesta käydään yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain mukaista vuoropuhelua tai käsitellään asia kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisessa jatkuvassa yhteistoiminnassa henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä.

Lisävapaapäivä, joka korvaa arkipyhälle sattuvan työn, annetaan kuluvan tai seuraavan kalenterikuukauden aikana. Lisävapaapäivää ei korvata rahana.

4. Riittävä työmäärä lisävapaapäivän edellytyksenä

Lisävapaapäivän saaminen edellyttää, että arkipyhänä tehty työ vastaa olennaisilta osiltaan säännönmukaista työpäivää. Esihenkilö arvioi, vastaako arkipyhänä tehty työ olennaisilta osiltaan säännönmukaista työpäivää. Sen lisäksi arvioinnissa on otettava huomioon tämä ohjeistus. Kirkon pääsopijaosapuolet ovat yksimielisiä seuraavista 142 § 5 momentin soveltamisen ja tulkinnan yleisistä perusteista.

a) Arkipyhälle sijoittuvien työtehtävien tulee olla luonteeltaan tavanomaisia viranhaltijan/työntekijän työtehtäviä. Esimerkiksi messun pitäminen, konfirmaatio, leiripäivä, retki tai tapahtuma arkipyhänä ovat riittäviä perusteita lisävapaapäivän antamiselle. Lisävapaapäivän saaminen arkipyhänä tehdystä työstä ei näin ollen edellytä tiettyä vähimmäistyömäärää. Työtehtävien tulee olla luonteeltaan sellaisia, että niiden sijoittaminen kyseiselle arkipyhälle on toiminnan kannalta perusteltua.
b) Arkipyhälle sijoittuva välttämätön työtehtävä voidaan yleensä ennakoida. Välttämättömän työtehtävän lisäksi arkipyhälle on mahdollista sijoittaa myös muita viranhaltijan/työntekijän tavanomaisia työtehtäviä, jos niiden sijoittaminen on viranhaltijan/työntekijän työn sisältö ja tilanne huomioon ottaen perusteltua. Esimerkiksi papille voidaan arkipyhälle sijoittaa messun lisäksi kirkollisia toimituksia, joiden pitämistarve tulee esille vasta messun pitämistarpeen yhteydessä tai vasta sen jälkeen. Arkipyhälle sijoitettavien työtehtävien tulee olla luonteeltaan tavanomaisia viranhaltijan/työntekijän työtehtäviä eikä pelkästään työpäivän täyttämiseksi suunniteltuja, tilanteeseen nähden keinotekoisia tehtäviä tai tehtäviä, joiden teettäminen juuri kyseisenä arkipyhänä ei ole luontevaa ja perusteltua.

c) Jos arkipyhälle ei ole sijoittumassa lainkaan välttämättömiä työnantajan edellyttämiä konkreettisia työtehtäviä, ko. päivälle ei tule myöskään keinotekoisesti pyrkiä sijoittamaan ei-välttämättömiä työtehtäviä lisävapaapäivän antamisen perusteeksi. Omaehtoinen työskentely ei yksin synnytä oikeutta lisävapaapäivään.

5. Sairastumisen vaikutus lisävapaapäivän ”tienaamiseen” ja antamiseen

Jos arkipyhälle on suunniteltu etukäteen työtehtäviä tai niitä annetaan tehtäväksi yllättäen, mutta ne jäävät tekemättä viranhaltijan/työntekijän sairastumisen vuoksi, lisävapaapäivää ei anneta. Työajaton viranhaltija/työntekijä saa sairausajaltaan varsinaisen palkkansa, mutta ei tässä ohjeessa käsiteltävää lisävapaapäivää.

Jos lisävapaapäivä on määrätty annettavaksi tiettynä päivänä, mutta viranhaltija/työntekijä on sairaana lisävapaapäivän antamispäivänä, vapaapäivää ei menetä. Lisävapaapäivä siirtyy annettavaksi myöhemmin, mutta kuitenkin mahdollisimman pian.

6. Lisävapaapäivä osa-aikatyössä

Osa-aikaisessa palvelussuhteessa lisävapaapäivä määräytyy samoin ehdoin kuin kokoaikaisessa työssä. Osa-aikaiselle viranhaltijalle/työntekijälle annetaan kokonainen lisävapaapäivä, mikäli hänen työpäiväksensä merkitylle arkipyhälle on suunniteltu työtehtäviä edellä kuvatun mukaisesti.

Työmarkkinajohtaja Anna Kaarina Piepponen

Työmarkkina-asiantuntija Mikko Sulander