



TYÖAJATTOMUUS JA TYÖAIKA SUOMEN EVANKELIS-LUTERILAISEN KIRKON HENGELLISSÄ TYÖSSÄ 1.4.2020 LUKIEN

Uusi työaikalaki astui voimaan 1.1.2020. Laki sisältää siirtymäsäännöksen, jonka mukaan lain kanssa ristiriidassa olevia virka- ja työehtosopimuksia on lupa noudattaa sopimuskauden loppuun saakka.

Kirkon virka- ja työehtosopimus on voimassa 31.3.2020 saakka. Siirtymäaika Suomen evankelis-luterilaisten kirkon seurakuntien osalta siis päättyy 31.3.2020, ja 1.4.2020 alkaen on uutta työaikalakia noudatettava kokonaisuudessaan. Siten 1.4.2020 alkaen ei enää voida soveltaa KirVESTES 6A luvun työajattomia koskevia säännöksiä ilman arviota siitä, ovatko ne sopuissa uuden työaikalain kanssa.

Eräissä seurakunnissa on keväällä 2020 myös ohjeistettu hengellisen työn viranhaltijoita raportoimaan työaikansa käytöstä ja työajastaan. Tämä merkitsee työajan valvontaa, minkä johdosta työaikaraportointiin velvoitetut työntekijät on katsottava siirretyksi työaikaan.

Tässä ohjeistuksessa tarkastellaan, missä määrin työajattomuus on hengellisessä työssä mahdollista 1.4.2020 jälkeen, ja mitä tulee tehdä sellaisessa tapauksessa, että hengellisen työn viranhaltija tulisi noudattaa työaikasääntelyä. Ohjeistuksessa annetaan tietoa myös joustotyöaikasopimuksen tekemisestä sellaiselle hengellisen työn viranhaltijalle, joka siirtyy työajan piiriin.

Uuden työaikalain soveltamisalapoikkeukset

Työajattomuudelle on jatkossa kaksi edellytystä: Ensinnäkin työntekijällä tulee olla työaika-autonomia. Tätä tarkastellaan myöhemmin. Toiseksi työntekijään tulee voida soveltaa jotakin työaikalain 2 §:ssä luetelluista soveltamisalapoikkeuksista. Näitä ovat

1. työ, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä;
2. työntekijä, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä;
3. työnantajan perheenjäsenen työ;
4. työ, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä;
5. valtion virkamiehen työ tuomioistuimen jäsenenä tai esittelijänä, kärjäviskaalina, kärjänotarina, julkisena oikeusavustajana, syyttäjänä, ulosottomiehenä, haastemiehenä tai ulkomaanedustuksessa;
6. Suomen Pankin virkamiehen työ, jonka pankkivaltuusto on määrännyt tämän lain ulkopuolelle.

Erityisesti on syytä huomata, että kirkon työaika-asetus (33/1998), jota on sovellettu muihin hengellisen työn viranhaltijoihin kuin seurakuntapapistoon ja kanttoreihin, on kumottu. Nämä viranhaltijat – pääasiassa siis diakonian, nuorisotyönohjaajan ja varhaiskasvatuksen ohjaajan viranhaltijat – siirtyvät työaikaan, ellei viranhaltija kuulu jonkin yllä mainitun soveltamisalapoikkeuksen alaan.



AKIn tulkinnan mukaan 2. poikkeusta (*uskonnollisten toimitusten suorittaminen*) on uudenkin työaikalain mahdollista soveltaa seurakuntatyötä tekeviin pappeihin ja kanttoreihin, edellyttäen että näillä on työaika-autonomia (ks. seuraava kohta). Tätä 2. poikkeusta voi soveltaa siis niihin viranhaltijoihin, joiden pääasiallinen työ on uskonnollisten toimitusten suorittaminen. Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa uskonnollisia toimituksia ovat KJ 2 luvun mukaiset jumalanpalvelukset ja kirkolliset toimitukset. Pelkästään satunnainen jumalanpalvelusten tai kirkollisten toimitusten suorittaminen ei vielä mahdollista viranhaltijan työajattomuutta tämän kohdan perusteella.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kannanoton mukaan muita uskonnollisia tehtäviä kuin toimituksia suorittavien työntekijöiden asemaa on mahdollista arvioida em. 4. kohdan valossa. (*työ, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä*). Näissä erityispiirteissä voi valiokunnan mielestä olla kysymys tilanteesta, jossa työ tehdään kokonaan tai lähes kokonaan työnantajan valvonnan ulottumattomissa muualla kuin kiinteässä toimipisteessä, tai jos on kyse työstä, joka on luonteeltaan liikkuvaa tai jossa työaika määräytyy suurelta osin työntekijän suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella.

Esimerkkinä tämän tyyppisestä työstä valiokunta on nimennyt kauppaedustajan tai häneen rinnastettavassa asemassa toimivan työn sekä kiinteistövalittajan työn. Mikäli hengellisen työn viranhaltijan asema on itsenäisyydeltään näihin tehtäviin verrannollinen, voi viranhaltija olla työajaton myös tämän kohdan perusteella. Tämä voi joissakin tilanteissa tehdä mahdolliseksi jättää työajan ulkopuolelle esimerkiksi diakonian, nuorisotyönohjaajan ja varhaiskasvatuksen ohjaajan viranhaltija, samoin kuin sellaisen pappi ja kanttori, jonka pääasiallinen työ ei ole uskonnollisten toimitusten suorittamista.

Ensimmäistä poikkeusta (*työ, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä*) on edelleen mahdollista soveltaa ylimpään johtoon, kuten kirkkoherran, talousjohtajan tai hallintojohtajan virkoihin. Keskijohtoon kohtaa ei tyypillisesti voi soveltaa. Kohtia 3, 5 ja 6 ei voi soveltaa kirkon tehtävissä.

Arvioitaessa sitä, kuuluuko viranhaltija jonkin soveltamisalapoikkeuksen piiriin, on noudatettava ns. suppeaa tulkintaa. Se tarkoittaa sitä, että rajatapauksissa tulee valita työajan piiriin kuulumisen työajattomuuden sijaan. Soveltamisalapoikkeusten piiriä ei saa siten tarpeettomasti laajentaa.

Työaika-autonomia

Toinen edellytys työajattomuudelle on työaika-autonomia. Sillä tarkoitetaan työaikalain 2 § mukaan sitä, että työntekijän työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota, ja että työntekijä voi itse päättää työajastaan. Nämä kolme kriteeriä on mainittu myös kirkon työmarkkinaosapuolten yhteisessä ohjeessa ([KIT yleiskirje A3/2020](#)) työaika-autonomian arvioinnista. Näitä on lyhyesti kuvattu em. ohjeen mukaisesti myös tässä alla:

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 päättymisaikojella kelloaikoineen ei ole etukäteen määriteltä.
2. *Työnantaja ei valvo työtunteja tai muitakaan aikamääriä.* Työajattomalla viranhaltijalla työajan toteutumista, siis tuntimääristä 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 töitäan 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.

Jos viranhaltijan työaika-autonomia ei toteudu, on kolme vaihtoehtoa, johon on mahdollista päätyä:

1. Todetaan, että viranhaltijalla ei ole työaika-autonomiasa, ja viranhaltija siirtyy työaikaan.
2. Todetaan, että viranhaltijalla ei ole työaika-autonomiasa, mutta työaikaan siirtämisen sijasta viranhaltijan itsenäisyyttä omasta työstään lisätään konkreettisesti siinä määrin, että työaikalaian 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-autonomiasa. Tällöin noudatetaan työnantajan 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.

Työaikaan siirtyminen

Kirkon työmarkkinaosapuolten [yhteisen ohjeen](#) mukaan hengellisen työn viranhaltija, joka ei voi olla työaika sääntelyn ulkopuolella, siirtyy ensisijaisesti yleistyöaikaan. Tällöin hänen työaikansa on keskimäärin 38 tuntia 45 minuuttia viikossa työnantajan päättämässä 1–4 viikon jaksossa. Jos hengellisen työn viranhaltijan työstä pääosa tehdään toimisto-olosuhteissa, viranhaltija voi siirtyä myös toimistotyöaikaan, joka on 36 tuntia 45 minuuttia viikossa. Liukuvaa työaika on mahdollista käyttää kummassakin työaikamuodossa.

Työaikaan siirtyvälle viranhaltijalle laaditaan työvuoroluettelo edellä mainitun jakson ajaksi (KirVESTES 200 §). Se on saatava hyvissä ajoin mutta aivan viimeistään viikkoa ennen jakson alkamista. Työvuoroluettelo laaditaan koko jakson ajalle, ellei työ ole niin epäsäännöllistä, että täydellistä luetteloa työvuoroista on mahdotonta laatia. Tällöin työvuoroluetteloa täydennetään niin, että kukin työvuoroluettelo on kunkin viikon osalta tiedossa 7 päivää ennen työviikon alkua.

Työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat tulee ilmoittaa täsmällisin kellonajoin. On kuitenkin mahdollista laatia työvuoroluettelo, jossa viranhaltija saa tietyissä rajoissa itse määrätä työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat. Näin on syytä menetellä esimerkiksi liukuvaa työaika noudattaessa.

Työaikaan siirtyvälle viranhaltijalle kuuluvat myös arkipyhien työaika lyhentävä vaikutus (arkipyhälyhenitys) sekä erilaiset työaikorvaukset. Vaativuusryhmästä 601 ylöspäin työaikorvauksia maksetaan vain lisä- ja ylityötunneilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan, mutta tätä alemmissa vaativuusryhmissä ylityökorvaukset ovat korkeampia ja lisäksi viranhaltijalle maksetaan myös sunnuntai-, aatto-, ilta- ja yötyö- sekä pitkän päivän korvauksia.

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 toimesta niin erilaiseksi viranhaltijoiden kesken, että se perustele erilaisen kohtelun.



Joustotyöaika sopii hengelliseen työhön

Uudessa työaikalaisissa on mahdollista sopia ns. joustotyöajasta sellaisissa tehtävissä, joissa työntekijä pystyy itse päättämään omasta työajastaan ainakin puolet. Joustotyöaika tuo sekä työnantajalle että työntekijälle mahdollisuuden joustavampaan työaikasuunnitteluun ja -seurantaan. Koska seurakuntien hengellisessä työssä on aikasidonnaisten tehtävien lisäksi myös mahdollisuuksia työajan itsenäiseen suunnitteluun, joustotyöaika sopii hengelliseen työhön erinomaisesti.

Joustotyöajassa työntekijä on edelleen työaikalain alainen, mutta työajan suunnittelu ja seuranta on kevennettyä. Joustotyöajassa työnantaja ei laadi työvuoroluetteloa, ja työntekijä seuraa työaikaansa itse. Työntekijä raportoi työajankäytöstään työnantajalle sovitusti.

Joustotyöajasta sovitaan työnantajan kanssa henkilökohtaisesti, ja joustotyöaikasopimus on myös mahdollista irtisanoa erikseen. Joustotyöaikasopimuksessa on sovittava ainakin 1) päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika, 2) viikkolevon sijoittamisesta, 3) mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle sekä 4) sovellettavasta työajasta joustotyöaika koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen. Työajan on tasoitettava keskimääräiseksi enintään kestävän jakson aikana.

Työaika ja työajattomuutta koskevat erimielisyydet

Siitä, tuleeko viranhaltijaan sopia työaikalakia, ei ole mahdollista sopia. Lainsäädäntö on tässä suhteessa pakottava. Jos on erimielisyyttä siitä, kuuluuko viranhaltija jonkin soveltamisalapoikkeuksen piiriin, noudatetaan ensisijaisesti työnantajan tulkintaetuoikeutta. Mikäli viranhaltija haluaa riitauttaa asian, tulee hänen nostaa hallintoriitakanne työnantajaa vastaan hallintotuomioistuimessa. Työsuhteisten työntekijöiden osalta vastaavat riidat käsitellään yleisissä tuomioistuimissa.

Jos taas työnantajan kanssa on erimielisyyttä KirVESTES:n työaikamääräysten soveltamisesta, ristiriidat ratkotaan ensin paikallisneuvottelussa työnantajan kanssa luottamusmiehen välityksellä. Paikallisesti erimielisyyteen jäänyt asia on mahdollista tuoda työmarkkinaosapuolten väliseen keskusneuvotteluun, ja tarvittaessa lopullinen ratkaisu haetaan työtuomioistuimesta.