

Kirkon hengellisen työn kausityöntekijän työehdot

AKI-liittojen, Diakoniatyöntekijöiden Liiton ja Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT:n ohjeistus 16.3.2021. Ohjeistus koskee seurakuntien hengelliseen työhön palkattavia kausityöntekijöitä.

Virkasuhde vai työsuhde?

Hengellisen työn kausityöntekijät on mahdollista palkata sekä virkasuhteeseen että työsuhteeseen. Näitä palvelussuhdemuotoja koskevat osin eri säännökset.

Kausityöntekijän virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde ja se lähtökohtaisesti täytetään KL 6:10 § mukaisella julkisella hakumenettelyllä. Pääsääntöisesti virkasuhde on siis julistettava haettavaksi ja se täytetään toimivaltaisen viranomaisen (yleensä kirkkoneuvosto tai seurakuntaneuvosto) tekemällä valituskelteisellä päätöksellä.

Työsuhde on yksityisoikeudellinen palvelussuhde, jonka solmiminen ei edellytä määrämuotoista hakumenettelyä. Virkasuhteiselle kausityöntekijälle työnantaja antaa viranhoidomääräyksen tai päätöksen virkaan määräämisestä, työsuhteisen työntekijän kanssa tehdään työsopimus. Työsopimus voi syntyä myös suullisesti tai ilman määrämuotoista sopimustekstiä.

Liitot suosittelvat kausityöntekijän palkkaamisesta aina virkasuhteeseen. Tällöin ei tule epäselvyyttä siitä, onko palvelussuhdetta syntynyt, kuten ajoittain tapahtuu, kun työsuhteesta on sovittu epävirallisesti joko suullisesti tai sähköpostitse. Virkasuhde takaa myös helpommat ja edullisemmat muutoksenhakuehdot riitatilanteissa.

Palkkausjärjestelmä

Lähtökohtaisesti sekä virkasuhteessa että työsuhteessa sovelletaan yleistä palkkausjärjestelmää. Työsuhteisiin kausityöntekijöihin voidaan soveltaa myös nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta annetun sopimuksen N10-hinnoitteluryhmää (KirVESTES liite 5). Virkasuhteissa liitteen 5 mukaisen palkkauksen soveltaminen ei ole mahdollista vaan on aina käytettävä yleistä palkkausjärjestelmää.

Liitot suosittelvat, että yleistä palkkausjärjestelmää noudatetaan myös niissä tilanteissa, joissa kausityöntekijä on otettu työsuhteeseen. Yleinen palkkausjärjestelmä mahdollistaa palkan määrittelyn työn tosiasialliseen vaativuuteen pohjautuen, toisin kuin N10-hinnoitteluryhmä. Myös kausityöntekijän oikeus on saada palkkaa samoin perustein kuin kirkon muut työntekijät.

Työaika

Työaikalain lähtökohta on, että kaikki työ- ja virkasuhteessa tehdään työajassa. Työajattomuus on mahdol-

lista ainoastaan sellaisissa tehtävissä, jotka on mainittu työaikalain 2 §:n 1 momentin poikkeusluettelossa, jos työntekijällä on myös tosiasiallinen työaika-autonomia eli hänen työaikaansa ei määritetä ennalta eikä seurata ja hän voi myös päättää itse työajastaan.

Euroopan unionin tuomioistuimen linja on, että työajattomuus on mahdollista vain silloin, kun työntekijä pystyy päättämään työajastaan kokonaan itse. Seurakuntien kausityöntekijä ei kuitenkaan voi päättää täysin itsenäisesti, milloin hän työskentelee, vaan hänen työtään rytmittää virkaehtosopimuksen mukainen työ- ja vapaa-ajan vaihtelu. Työnantaja myös määrittää kausityöntekijöiden työaikoja direktio-oikeudellaan. Työnantaja on tyypillisesti suunnitellut etukäteen kausityöntekijän työtehtävät työaikoineen, jolloin kausityöntekijän palvelussuhteessa on noudatettava työaika.

Kausityöntekijöiden virka- ja työsuhteissa tulee molemmissa sen vuoksi noudattaa työaika. Kausityöntekijöiden työaikamuoto on siten KirVESTES:n mukainen yleistyöaika, joka on keskimäärin 38 h 15 min viikossa. Moduulityöaikaakokeiluseurakunnissa työaika voi virkasuhteisten osalta olla myös moduulityöaika, joka on keskimäärin 19 moduulia (38 tuntia) viikossa. Työajan suunnittelujaksona voidaan käyttää 1-4:ää kalenteriviikkoa.

Kausityöntekijän työajasta on laadittava suunnitelma (työvuoroluettelo) ja työajasta on pidettävä kirjaa. Työajassa työskentelevä kausityöntekijä on oikeutettu ilta-, yö-, aatto- ja sunnuntaikorvauksiin sekä mahdollisiin lisä- ja ylityökorvauksiin. Kausityöntekijän leirityö korvataan KirVESTES 164 § mukaisesti. Kausityöntekijä on oikeutettu myös arkipyhälyhennykseen esimerkiksi juhannusaattona.

Virkapaikka

KirVESTES 120 §:n mukaan jokaiselle työntekijälle on määritettävä virkapaikka. Työntekijä suorittaa pääasiallisen osan työstään virkapaikalla tai virkapaikalta käsin. Virkapaikan valinta vaikuttaa maksettaviin matkakorvauksiin – esimerkiksi virkapaikalla suoritettavasta leiristä ei makseta leiripäivärahaa.

Liitot suosittavat, että kausityöntekijän virkapaikaksi ei merkitä leirikeskusta tai muuta leiripaikkaa. On kohtuullista, että myös kausityöntekijät saavat asianmukaiset korvaukset leirityöstä.

Kausityöntekijöiden työehdoilla on väliä. On oikein ja kohtuullista, että työntekijöiden työehdot ovat asianmukaiset. Yhdenvertainen ja oikeudenmukainen kohtelu on myös hyvän työnantajakuva vaalimista.