

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 valituskelpoisella päätöksellä.

Työsuhde on yksityisoikeudellinen palvelussuhde, jonka solmiminen ei edellytä määrämuotoista hakumenettelyä. Virkasuhteiselle kausityöntekijälle työnantaja antaa viranhoidomääräyksen tai päätöksen virkaan määräämisestä, työsuhteisen työntekijän kanssa tehdään työsuhteen. Työsuhteen 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 yleist työaika, joka on keskimäärin 38 h 15 min viikossa. Moduulityöaikakokeiluseurakunnissa 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.

Palkkaus teologian ja kirkkomusiikin kausitehtävissä

AKI-liittojen suositus 16.3.2021

Virkasuhteet

Virkasuhteissa sovelletaan aina yleistä palkkausjärjestelmää. Tehtävään laaditaan tehtävänkuvaus ja tehtävä sijoitetaan vaativuusryhmään tehtävänkuvauksen mukaisesti. Nuoria ja oppisopimuskoulutukseen otettavia työntekijöitä koskevaa palkkausta (KirVESTES liite 5) ei voi soveltaa virkasuhteissa.

Palkkaus määräytyy tehtävänkuvauksen mukaan. Tyypillisesti kausiteologioiden ja -kanttorien tehtäviin kuuluu esimerkiksi jumalanpalvelusten toimittamista (liturgia, saarna, musiikki), rippikouluopetusta, konsertteja ja musiikki-iltoja, muita hartaustilaisuuksia sekä sielunhoitoa. Edellytyksinä tehtäviin on teoreettinen koulutus joko yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa. Työtehtävät tyypillisesti rajoittuvat oman tehtävän hoitamiseen mutta edellyttävät omaa soveltamistaitoa. Vuorovaikutus näissä tehtävissä on oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin eli seurakuntalaisiin nähden.

Kuvattu tehtävä sijoittuisi tehtävänkuvauksen vaativuus-kriteereihin (KirVESTES liite 2, C-kohdat) seuraavasti:

- C1.5 Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.
- C2.4 Oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden.
- C3.2 Vaihtoehtoiset mutta pääosin ohjeistetut tai säädellyt menettelytavat. **TAI**
- C3.3 Väljästi määritellyt tai omaa soveltamistaitoa edellyttävät, luovat menettelytavat.
- C4.2 Ongelmanratkaisutilanteet ovat samankaltaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristöstä saatavan tiedon hankinta, käsittely ja yhdistely. **TAI**
- C4.3 Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa.
- C5.2 Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä.

Yllä kuvattujen vaativuus-kriteerien perusteella kausiteologin ja kausikanttorin tehtävät sijoittuisivat vaativuusryhmään 501. Vaativuusryhmän vähimmäispalkan lisäksi voidaan maksaa vaativuusosaa erityisen vaativuuden (esim. itsenäinen vastuu, ohjauksen puute) perusteella tai erityistä osaa esimerkiksi kaksikielisyysvaatimuksen tai työskentelypaikkakunnan syrjäisyyden perusteella.

Yleisessä palkkausjärjestelmässä tulee maksaa myös mahdollista kokemuslisää sekä myös mahdollista suorituslisää, jos palvelusuhde kestää vähintään 4 kk.

Yleisessä palkkausjärjestelmässä kausiteologin tai kausikanttorin palkkaan ei ole mahdollista tehdä KirVESTES 27 §:n 1 mom. mukaista epäpätevyyssalennusta, koska tehtäville ei ole määriteltyjä kelpoisuusehtoja.

Työsuhteet

Ensisijaisesti myös työsuhteisiin kausityöntekijöihin sovelletaan yleisen palkkausjärjestelmän mukaista palkkausta. Alle kuuden kuukauden pituisissa työsuhteissa, joissa työntekijällä on työaika, on kuitenkin mahdollista soveltaa KirVESTES liitteen 5 mukaista nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkausliitettä, kun kyseessä on teologian tai kirkkomusiikin opiskelija opiskelualansa mukaisissa tehtävissä.

Työsuhteiselle kausityöntekijälle määritellään palkka kokonaispalkkana hinnoitteluasteikolta N10. Palkan määrittelyssä arvioidaan tehtävän vaativuutta, työntekijän ammattitaidon sekä työssä suoriutumisen kokonaisuutta. Seurakuntaharjoittelun suorittaneen tai opintojensa loppuvaiheessa olevan opiskelijan palkkaa ei tule määrittellä hinnoitteluasteikon alarajalta.

AKI-liitot suosittelee, että seurakunnat ottavat opiskelijoiden elinkustannukset huomioon palkan määrittelyssä. Noin 240 op suorittaneelle opiskelijalle on syytä maksaa hinnoitteluasteikon korkeinta palkkaa; onhan hän lähtökohtaisesti viimeistä kertaa kesätöissä. Seurakunnilla on palkkauksessa mahdollisuus kannustaa opiskelijoita hakeutumaan kirkon töihin myös jatkossa.

Jos kausityöntekijä palkataan vain rippikoululeirien ajaksi, tulee työsopimuksessa ottaa huomioon leiripäivien lisäksi kaikki KirVESTES 164 §:n mukaiset leirityöaikahyvykset. Ne voidaan antaa leiriä seuraavana vapaana, joka pidentää työsuhteen pituutta, tai vaihtoehtoisesti maksaa palkkana. Näin esimerkiksi 7 päivän pituisesta leiristä tulee maksettavaksi noin kahden viikon palkka. Lisäksi on otettava huomioon leiriä edeltävä valmistelutyö sekä mahdollinen osallistuminen rippikoulun aloitusjakson opetuspäiviin ja konfirmaatioon.

Kanttorin vuosilomansijaisen palkkaus

Kirkkomusiikin opiskelija voidaan myös palkata vuosilomansijaiseksi. Tällöin hänen palkkansa on ensisijaisesti sama kuin vakinaisella viranhaltijalla, joskin palkasta voidaan vähentää KirVESTES 27 §:n 1. mom. mukainen epäpätevyyssalennus (enintään 15 %). Tehtävä on myös mahdollista määrittellä vakinaisen viranhaltijan tehtävää vähemmän vaativaksi, jos viransijainen ei hoida kaikkia viranhaltijan tehtäviä. Tällöin vuosilomansijaisen tehtävään on laadittava erikseen oma tehtävänkuvaus.

Maisterin palkkaus kausityössä

Kausityöntekijäksi voidaan palkata myös teologian tai musiikin maisteri, esimerkiksi rippikouluteologin tai -muusikon nimikkeellä. Maisteriksi valmistunut ei ole enää opiskelija, eikä häneen siksi voida soveltaa liitteen 5 mukaista hinnoitteluasteikkoa edes työsuhteissa. Siksi maisteriksi valmistuneen palkkaus määrittyy aina yleisen palkkausjärjestelmän mukaisesti