

21.10.2020

Seurakunnille

Sisältää: Kirkon sopijaosapuolten yhteinen ohjeistus työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän lisävapaapäivästä arkipyhänä tehdystä työstä

Kirkon sopijaosapuolten yhteinen ohjeistus työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän lisävapaapäivästä arkipyhänä tehdystä työstä

KirVESTES 142 § 5 momentin uusi säännös työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän lisävapaapäivästä astui voimaan 1.8.2020. Käytännössä määräys tulee ensimmäisen kerran sovellettavaksi jouluna 2020. Koska määräys on luonteeltaan uudenlainen työajattoman hengellisen työn viranhaltijan/työntekijän työssä, kirkon pääsopijaosapuolet ovat katsoneet tarkoituksenmukaiseksi antaa yhteiset ohjeet määräyksen soveltamisesta.

Lisävapaapäivä annetaan kuluvan tai seuraavan kalenterikuukauden aikana. Lisävapaapäivää ei korvata rahana. Lisävapaapäivän antaminen edellyttää, että työ vastaa olennaisilta osin säännön mukaista työpäivää. Esimies arvioi, täyttyykö olennaisuusvaatimus.

1. 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.

KirVESTES:ssä arkipyhän käsite ei ole sama kuin kirkkolaissa, vaan arkipyhiksi katsotaan ne päivät, jotka KirVESTES 171 § 1 momentissa on sovittu työajallisille työaikaa lyhentäviksi päiviksi. Niihin sisältyy kirkollisten pyhäpäivien lisäksi esim. kansallisia juhlapäiviä (itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä) sekä eräitä kalenterissa arkipäiviksi katsottavia päiviä (esim. juhannusaatto).

Työaikaa lyhentävä arkipyhä sijoittuu maanantain ja perjantain välille nämä päivät mukaan lukien. Viikonloppuun sijoittuva arkipyhä ei lyhennä työaikaa eikä sellaisena arkipyhänä työskentelystä anneta lisävapaapäivää.

2. Lisävapaapäivän antamisen yleiset edellytykset

Lisävapaapäivän saaminen edellyttää aina konkreettista työskentelyä arkipyhäpäivänä. Kun arkipyhä osuu viranhaltijan/työntekijän **työpäivälle** ja hän joutuu työskentelemään arkipyhänä, hänelle syntyy oikeus saada lisävapaapäivä. Jos arkipyhä puolestaan sijoittuu viranhaltijan/työntekijän **vapaapäivälle** ja hän joutuu työskentelemään arkipyhä-vapaapäivänään, hän saa siirtää vapaapäivän

142 § 2–3 momentin siirtoperiaatteiden mukaan. Tämän lisäksi hänelle annetaan lisävapaapäivä arkipyhänä työskentelemisestä.

3. Riittävä työmäärä lisävapaapäivän edellytyksenä

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

- a) Arkipyhälle sijoittuvien työtehtävien tulee olla luonteeltaan tavanomaisia viranhaltijan/työntekijän työtehtäviä. Esimerkiksi messun pitäminen arkipyhäpäivänä on riittävä peruste lisävapaapäivän antamiselle. Lisävapaapäivän saaminen arkipyhänä tehdystä työstä ei näin ollen edellytä tiettyä vähimmäistuntimäärää, esimerkiksi 8 tunnin tai yli 6 tunnin työpäivää. Työtehtävien pitää kuitenkin olla luonteeltaan sellaisia, jotka on välttämättä tehtävä juuri kyseisenä arkipyhänä.
- 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 arkipyhäpäivälle sijoittaa messun lisäksi kirkollisia toimituksia, joiden pitämistarve tulee esille vasta messun pitämistarpeen yhteydessä tai vasta sen jälkeen. Arkipyhäpäivälle 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 arkipyhäpäivälle ei ole sijoittumassa lainkaan välttämättömiä työnantajan edellyttämiä konkreettisia työtehtäviä (edellä mainittua messun pitämistä tai esim. rippikoulutapaamista), ko. päivälle ei tule myöskään keinotekoisesti pyrkiä sijoittamaan ei-välttämättömiä työtehtäviä lisävapaapäivän antamisen perusteeksi. Silloin kun arkipyhäpäivälle ei ole sijoittumassa välittömiä toimenpiteitä vaativia työtehtäviä, lisävapaapäivän antamiselle ei ole perusteita.

4. Sairastumisen vaikutus lisävapaapäivän ”tienaamiseen” ja antamiseen

Jos arkipyhäpäivälle 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 työaikakorvauksia, kuten tässä ohjeessa käsiteltävää lisävapaapäivää. Tämä vastaa KirVESTES 161 §:n mukaista työajallisten työaikakorvauskäytäntöä, jonka mukaan työaikakorvauksen, esimerkiksi sunnuntaityö- tai ylityökorvauksen saaminen edellyttää työntekoa.

Jos lisävapaapäivä on määrätty annettavaksi tietyinä päivinä, mutta viranhaltija/työntekijä on sairaana lisävapaapäivän antamispäivänä, vapaapäivää ei menetä. Lisävapaapäivä siirtyy annettavaksi myöhemmin, mutta kuitenkin mahdollisimman pian. Tämä vastaa työajallisten korvauskäytäntöä 166 § 3 momentissa.

Työmarkkinajohtaja Anna Kaarina Piepponen

Lakimies Timo von Boehm