

# Arbetsvillkoren för säsongsarbetare inom kyrkans andliga arbete

AKI-förbunden, Diakoniarbetarnas förbund och Ungdomsarbetsledarnas förbund KNT har 16.3.2021 givit en gemensam instruktion. Instruktionen gäller säsongsarbetare inom kyrkans andliga arbete.

## Tjänste- eller arbetsförhållande?

Det är möjligt att anställa säsongsarbetare för det andliga arbete både i tjänste- och i arbetsförhållande. Men dessa olika anställningsförhållande berörs till vissa delar av olika regler.

Säsongsarbetarens tjänsteförhållande är ett offentligt rättsligt anställningsförhållande och det utgår från KL 6:10§ gällande offentlig ansökningsprincip. I huvudsak skall alltså tjänsteförhållandet lediganslås och besättas av den verkställande myndigheten (oftast kyrko- eller församlingstrådet), med ett beslut som kan överklagas.

Ett arbetsförhållande är ett privaträttsligt anställningsförhållande, vilket inte kräver ett formellt ansökningsförfarande. För en säsongsarbetare i tjänsteförhållande ger arbetsgivaren ett tjänsteförordnande eller ett beslut om handhavande av tjänst. Men en anställd i arbetsförhållande görs ett arbetsavtal. Arbetsavtalet kan göras också muntligt utan formella avtalstexter.

Förbunden rekommenderar att man alltid anställer säsongsanställda i tjänsteförhållande. På det sättet fördras inga oklarheter kring hur anställningsförhållandet blivit till, som det ibland gör när man informellt kommit överens om något, antingen muntligt eller per e-post. Ett tjänsteförhållande garanterar också lättare och förmånligare möjligheter till förändring i en tvist.

## Lönesystemet

Utgångspunkten är att man i både ett tjänste- och ett arbetsförhållande tillämpar det allmänna lönesystemet. För säsongsarbetare i arbetsförhållande kan man också tillämpa N10 prissättnings-gruppen för unga eller läroavtalsstuderande (KyrkTAK bilaga5). Bilaga 5 kan inte tillämpas på lön i tjänsteförhållande, för dem måste alltid tillämpas det allmänna lönesystemet.

Förbunden rekommenderar att man tillämpar det allmänna lönesystemet också då när säsongsarbetaren är anställd i arbetsförhållande. Det allmänna lönesystemet möjliggör att lönen bestäms utgående från de verkliga kraven, vilket inte möjliggörs ifall prissättning enligt N10 används. Också säsongsanställda har rätt att få lön på samma villkor som kyrkans övriga anställda.

## Arbetstid

Utgångspunkten i arbetstidslagen är att alla i arbets- och tjänsteförhållanden har arbetstid. Att vara utan arbetstid är möjligt endast för sådana uppgifter som finns omnämnda i arbetstidslagens, 2 § 1 mom., lista

över undantag, i vilka den anställda har verklig arbetstidsautonomi. Om man har arbetstidsautonomi, bestäms arbetstiden inte på förhand och den följs heller inte upp, den anställda kan själv fatta beslut om sin arbetstid.

Europa unionens domstols linjedragning är den, att vara utan arbetstid är möjligt endast när den anställda helt och hållet själv kan fatta beslut om sin arbetstid. Församlingarnas säsongsanställda kan dock inte helt självständigt fatta beslut om sin arbetstid, när hen arbetar, utan arbetet styrs av arbets- och fritid enligt kollektivavtalet. Arbetsgivaren beslutar också om säsongsarbetarens arbetstider enligt sin rätt att komma med direktiv. I vanliga fall har arbetsgivaren redan på förhand planerat säsongsarbetarens arbetsuppgifter och arbetstider, vilket betyder att säsongsarbetaren skall ha arbetstid.

Arbetstid skall alltså tillämpas i både arbets- och tjänsteförhållanden gällande säsongsanställda. Säsongsanställdas arbetstid följer alltså KyrkTAKs bestämmelser om allmän arbetstid, vilket i medeltal är 38h 15 min per vecka. I församlingen med försök gällande modularbete kan man också tillämpa det på anställda i tjänsteförhållande. Det betyder 19 moduler (38 timmar) per vecka. Vid planeringen av arbetet kan man använda sig av 1-4 kalenderveckor.

Man måste göra upp en plan för säsongsarbetarens arbetstid (arbetsskiftsförteckning) och arbetstiden skall bokföras. En säsongsarbetare med arbetstid är berättigad till tillägg för kvälls-, natt-, aften- och söndagsarbete samt ersättningar för tilläggs- och overtidsarbete. Säsongsarbetarens lägerarbete ersätts enligt KyrkTAK 164 §. Säsongsanställda är också berättigade till förkortad arbetstid vid söckenhelger, t.ex. midssomrar.

## Tjänsteställe

Enligt KyrkTAK 120§ måste varje anställd ha ett definierat tjänsteställe. Den anställda utför sitt arbete i huvudsak på sitt tjänsteställe eller utgående från det. Tjänstestället påverkar utbetalningen av resekostnader. T.ex. för ett läger som utförs på tjänstestället utbetalas inte lägerdagpenning.

Förbunden rekommenderar att man inte definierar en lägergård som tjänsteställe för en säsongsanställd. Det är rimligt att också en säsongsanställd få rimliga ersättningar för sitt lägerarbete.

Säsongsarbetarnas arbetsvillkor har betydelse. Det är rätt och rimligt att de anställdas arbetsvillkor är sakliga. Jämlik och rättvis behandling är också ett sätt att vårda en bra bild av arbetsgivaren.