

HARKINNANVARAISTEN VIRKAVAPAI- DEN JA TYÖLOMIEN MYÖNTÄMINEN

Sisällys

HARKINNANVARAISTEN VIRKAVAPAI- DEN JA TYÖLOMIEN MYÖNTÄMINEN	2
1. Johdanto	2
2. Tarkoituksenmukaisuus	2
3. Työlomien/virkavapauksien palkattomuus	3
4. Virkavapauksien/työlomien hakeminen	4
5. Pidempiaikaiset virkavapaudet/työlomat	4
7. Muut määräykset	4
8. Eräät virka- ja työvapaat	4

HARKINNANVARAISTEN VIRKAVAPAI- DEN JA TYÖLOMIEN MYÖNTÄMINEN

1. Johdanto

Harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla tarkoitetaan sellaisia virka/työvapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään (KVTES V Luku 11 § 3. mom. soveltamisohje). Kunnallinen yleinen työ- ja virkaehtosopimus suosittaa, että paikallisesti tehtäisiin periaatepäätös harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämisen perusteista ja palkallisuudesta, jotta kunnassa olisi mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten virka/työvapaiden myöntämisen osalta. Laitilan kaupungin harkinnanvaraisen työloman tai virkavapaan myöntävät tahot on määritelty hallintosäännön pykälässä 65. Laitilan kaupungin hallintosäännön § 66 mukaan harkinnanvaraista virkavapautta voidaan myöntää korkeintaan kolme vuotta.

2. Tarkoituksenmukaisuus

Harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämistä harkittaessa tulee ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat. Tarkoituksenmukaisena ei voida pitää sitä, että virka-/työvapaata myönnetään maanantaista perjantaihin, mikäli lauantai ja sunnuntai ovat säännönmukaisesti henkilön vapaapäiviä. Virka-/työvapaata ei kuitenkaan voida myöntää pidemmäksi ajaksi kuin sitä on anottu. Tällaisessa tapauksessa anomus joudutaan hylkäämään, mutta esihenkilön tulee tällöin ilmoittaa hakijalle, että virka-/työvapaa voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan koko viikoksi. Tarkoituksenmukaisuuden nojalla neljän työpäivän virkavapautteen/työlomaan tulee sisällyttää lähinnä oleva säännönmukainen vapaapäivä ja viiden työpäivän virkavapautteen/työlomaan tulee sisällyttää kaksi säännönmukaista vapaapäivää. Edellä mainitut määräykset koskevat täysiä työviikkoja (ks. esimerkki 4). Kaikki harkinnanvaraisia työlomia/virkavapaita koskevat päätökset tulee kuitenkin tehdä yhdenjaksoisina (ks. esimerkki 5). Kahdelle viikolle sijoittuvat virkavapaat tulee hakea yhdenmittaisina, mikäli niiden väliin sijoittuu viikonloppu. Joulun aikana voidaan harkinnanvaraiset virkavapaata anoa kahtena eri jaksone kahden viikon ajalta. Yli kahden viikon mittaiset palkattomat vapaat tulee anoa ja myöntää yhdenmittaisena.

Esimerkkejä

Esimerkki 1 Työntekijä anoo koko viikon palkatonta vapaata. Päätös tehdään koko viikon mittaisena maanantaista sunnuntaihin. Kuukausipalkka vähenee 7 päivän osuudelta.

Esimerkki 2 Työntekijä anoo maanantaista torstaihin palkatonta vapaata. Vapaata ei voida myöntää. Henkilön täytyy anoa vapaata sunnuntaista torstaihin, jolloin päätöksen myötä kuukausipalkka vähenee 5 päivän osuudelta.

Esimerkki 3 Työntekijä anoo tiistaista perjantaihin palkatonta vapaata. Vapaata ei voida myöntää. Henkilön täytyy anoa vapaata tiistaista lauantaihin, jolloin päätöksen myötä kuukausipalkka vähenee 5 päivän osuudelta.

Esimerkki 4 Työntekijä anoo palkatonta vapaata maanantaista torstaihin ja perjantaille ajoittuu itsenäisyyspäivä. Päätös tehdään maanantaista torstaihin, eikä loppuviikon kalenteripäiviä haeta vapaaksi. Kuukausipalkka vähenee 4 päivän osuudelta.

Esimerkki 5 Työntekijä anoo palkatonta vapaata maanantaista seuraavan viikon keskiviikkoon ja ensimmäisen viikon perjantaille ja lauantaille ajoittuvat juhannusaatto ja juhannuspäivä. Päätös tehdään yhdenjaksoisena ja kuukausipalkka vähenee 10 päivän osuudelta. Palkattoman vapaan sisälle jäävät arkipyhät, juhlapyhät ja niiden aatot eivät oikeuta palkkaan ko. päiviltä, eikä vapaata voida keinotekoisesti hakea/myöntää useassa eri osassa.

Päätöstä tekevän viranhaltijan tai toimielimen tulee käyttää tapauskohtaista harkintaa sen suhteen, onko vapaan myöntäminen kussakin yksittäisessä tilanteessa tarkoituksenmukaista. Harkinnassa tulee käyttää samoja kriteereitä kaikkien työntekijöiden osalta. Vapaan myöntämistä voivat puoltaa esimerkiksi työntekijän ammattitaidon parantuminen ja työyhteisön osaamisen kehittyminen. Kielteinen päätös on perusteltua silloin, kun työnantaja ei pysty järjestelemään vapaalle jäävän henkilön tehtäviä tarkoituksenmukaisesti tai vapaasta olisi tuntuvaa haittaa tai lisäkustannuksia työyksikön toiminnalle. Kielteinen päätös on aina perusteltava töiden järjestykseen liittyvillä syillä.

3. Työlomien/virkavapauksien palkattomuus

Harkinnanvaraiset työlomat/virkavapaat myönnetään lähtökohtaisesti palkattomina, ellei ole erityistä perustetta vapaan palkallisuuteen tai ellei kaupungin toisesta säädöksestä muuta johdu. Poikkeuksen muodostavat kuntoutukset, joiden tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen siten, että niiden osalta palkattomina vapaina haetaan vain kuntoutuspäivät (ei viikonloppua tai lisäpäiviä kohdan 2 mukaisesti.)

4. Virkavapauksien/työlomien hakeminen

Milloin virkavapaus-/työloimahakemus koskee enintään 6 kuukauden pituista virkavapautta/työlomaa on hakemus tehtävä työnantajalle, pääsääntöisesti vähintään kolme viikkoa ennen suunniteltua vapaata. Yli 6 kuukauden pituista virkavapautta/työlomaa on haettava työnantajalta kirjallisesti pääsääntöisesti vähintään neljä viikkoa ennen virkavapauden/työloman alkamista. Hakemus tulee tehdä ESS7-henkilöstöohjelmassa.

5. Pidempiaikaiset virkavapaudet/työlomat

Muuta työtä tai virkatehtävää varten voidaan vapaata myöntää pääsääntöisesti enintään vuosi. Poikkeuksena voidaan hyväksyä tilanne, että määräaikainen toisen viran/tohtävän hoito edistää kaupungin viran/toimen hoitoa jatkossa esimerkiksi lisäpätevyyden muodossa. Tällöin voidaan kuitenkin edellyttää, että sijaisuusajaksi on tiedossa pätevä sijainen ennen virkavapauden myöntämistä. Projektityötä varten työlomaa/virkavapaata voidaan poikkeuksellisesti myöntää koko projektin kestoajaksi silloin, kun kyse on projektista, joka edistää kaupungin omien toimintojen kehittämistä. Pidemmät virkavapaat myönnetään hakemuksen mukaisesti pääsääntöisesti täysinä kuukausina tai kokonaisuutena vuotena. Virka/työvapaata toisen tehtävän/viran hoitoon omassa kunnassa voidaan myöntää korkeintaan kolmeksi vuodeksi.

7. Muut määräykset

Jaksotyötä tekeviin sovelletaan KVTES:n III luvun 15 §:n 1 momentin (ennalta suunniteltu keskeytys) ja 2 momentin (muut keskeytykset) määräyksiä. Opettajiin sovelletaan OVTES:n Osion A, Yleisen osan 37 §:ää (Virkavapaan vaikutus palkkaukseen).

Palkattomiin vapaisiin sovelletaan aikaprioriteettiperiaatetta, eli esimerkiksi sairausloma ei siirrä jo hyväksytyä palkatonta vapaata. Työnantajalla ei ole velvollisuutta keskeyttää tai peruuttaa jo myönnettyä työlomaa/virkavapaata. Sairastuminen (edellyttää aina lääkärintodistusta) siirtää anomuksesta ainoastaan vuosilomaa ja ylityövapaata.

8. Eräät virka- ja työvapaat

Reservin kertausharjoituksiin tai lain nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätyle maksetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta varsinainen palkka vähennettynä reserviläispalkan tai vastaavan korvauksen määrällä. Määräystä ei sovelleta vapaaehtoiisiin kertausharjoituksiin osallistuvaan.

Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma vihkiäispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä, aviopuolison, rekisteröidyn parisuhteen osapuolen, vanhemman, lapsen, veljen ja sisaren hautauspäivä (siunauspäivä) sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä. Laitilan kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti (2.12.2019 § 324) viikonloppuun, kesälomaan tai arkipyhään ajoittuva 50- tai 60-vuotispäivä oikeuttaa pitämään palkallisen vapaapäivän syntymäpäiväviikonloppua edeltävänä perjantaina tai maanantaina. Vapaapäivän voi pitää myös loman aluksi tai lopuksi. Em. vapaapäivä tulee anoa vapaaksi ja sen myöntäminen muuksi ajankohdaksi on harkinnanvarainen.