

Harkinnanvaraista virka- ja työvapaata myönnettäessä noudatettavat ohjeet (khal 18.12.2023 § ____, voimassa määräajan 1.1.-31.12.2024):

1. Harkinnanvaraisen virka- tai työvapaan määritelmä ja myöntämisen yleiset edellytykset

Harkinnanvaraisella virka- ja työvapaalla tarkoitetaan sitä, että **virka- ja työvapaan myöntäminen, sen pituus, keskeyttäminen sekä virka- ja työvapaan ajalta mahdollisesti maksettava palkka ovat työnantajan harkinnassa.**

Jatkossa tässä ohjeessa virka- ja työvapaa – sanat korvataan sanalla **työvapaa** ja **työntekijällä tarkoitetaan sekä työntekijää että viranhaltijaa. Lisäksi ”toimi”- sanalla tarkoitetaan sekä toimea että virkaa.**

Tätä ohjetta päivitetään lakimuutosten ja virka- ja työehtosopimusten muutoksien yhteydessä. Mikäli tämä ohje on ristiriitainen lain, asetuksen tai yleisien ko. työvapaaseen liittyvien sopimuksien kanssa, sovelletaan ensisijaisesti työvapaaseen liittyviä lakeja, asetuksia tai virka- ja työehtosopimusta.

2. Virka- ja työehtosopimuksen sekä kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain määräykset

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES 2022 – 2025, voimassa 30.4.2025) lukua V virka- ja työvapaat sekä perhevapaat, V luvun 11 § 3 momentin soveltamisohjeessa todetaan, *että harkinnanvaraisella virka- / työvapaalla tarkoitetaan sellaisia virka-/työvapaita, joita työnantaja ei ole lakien tai sopimusmääräysten perusteella velvollinen myöntämään. Koulutusta varten myönnettäessä työ/virkavapaasta on kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus.*

Muissa virka- ja työehtosopimuksissa viitataan KVTES:in 2022 – 2025 ja harkinnanvaraisia virka- / työvapaita koskeviin säännöksiin seuraavasti:

- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) I luvun Yleinen osa, 4 §:ää
- Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) osio A Yleinen osa, V Virantoimituksen keskeytys, 37 §:ää, virkavapaan vaikutus palkkaukseen.
- Tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa ei ole vastaavia määräyksiä, mutta tätä ohjetta sovelletaan tuntipalkkaisiin työntekijöihin soveltuvin osin.

3. Harkinnanvaraisen työvapaan hakeminen ja siitä päättävä viranomainen

Hallintosäännössä määritelty viranomainen päättää harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämisestä. Harkinnanvaraista työvapaata haetaan kirjallisesti niin hyvissä ajoin, että asia ehditään ratkaisemaan ja tekemään mahdolliset tarvittavat tehtäväjärjestelyt ennen aiotun vapaan hakemista.

4. Harkinnanvaraisen virka- ja työvapaan myöntäminen

4.1 Yleiset soveltamisohjeet

Harkinnanvarainen työvapaa voidaan myöntää vain kirjallisen hakemuksen mukaisena ESS - järjestelmän kautta. Sitä ei pääsääntöisesti peruta / muuteta muuttuneiden tilanteiden vuoksi. Mikäli työvapaata ei voida myöntää hakemuksen mukaisena, se tulee hylätä. Jos myöntävä viranomainen

katsoo mahdolliseksi myöntää työvapaata haettua lyhyempänä tai pidempänä pitää työntekijän tehdä uusi hakemus tai kirjallisesti antaa suostumuksensa muuksi ajaksi annettavaan työvapaaseen. Työvapaata ei siis voida myöntää yksipuolisesti haettua lyhyemmäksi tai pidemmäksi ajaksi. Työvapaata ei myönnetä takautuvasti.

KVTES:n V luvun eräät virka- ja työvapaat, 11 §:n 3 momentin soveltamisohje:

Harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämistä harkittaessa pitäisi ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamisen järjestäminen tänä aikana. Sopijaosapuolten mielestä ei yleensä voida pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että virka-/työvapaata myönnettäisiin maanantaista perjantaihin, mikäli lauantai ja sunnuntai ovat säännönmukaisesti henkilön vapaapäiviä. Virka-/työvapaata ei kuitenkaan voida myöntää pidemmäksi ajaksi kuin sitä on anottu. Tällaisessa tapauksessa saatetaan anomus joutua hylkäämään, mutta viranomaisen tulisi tällöin ilmoittaa hakijalle, että virka-/työvapaa voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan koko viikoksi. Jos toisaalta edellä mainittua työaikaa noudattava henkilö tarvitsee virka/työvapaata esimerkiksi vain torstaiksi ja perjantaiksi, ei voida edellyttää, että hän anois sitä myös lauantaiksi ja sunnuntaiksi.

Paikallinen soveltamisohje:

Työvapaan myöntämisen periaateohjeet

Pääsääntö: Yksi vapaapäivä ansaitaan 3 työpäivällä ja kaksi vapaapäivää 4-5 työpäivällä.

1. Kun palkatonta työvapaata haetaan viikon kaikiksi työpäiviksi, työvapaa tulee hakea ja myöntää myös lauantaiksi ja sunnuntaiksi (vapaapäiväksi).
2. Jos haetaan kahta harkinnanvaraista palkatonta virka/työlomaa (vapautta), niin ei voida edellyttää, että siihen tulee liittää myös toinen vapaapäivistä (la tai su tai vapaapäivä) Jos haetaan kolmea päivää harkinnanvaraista palkatonta virka/työlomaa (vapautta), niin siihen tulee liittää myös toinen vapaapäivistä (la tai su tai vapaapäivä)
3. Jos haetaan palkatonta virka/työlomaa (vapautta) perjantaiksi tai maanantaiksi, niin se myönnetään tuolla tavoin ilman että siihen tarvitsee sijoittaa lauantai tai sunnuntaipäivää koska ne kohdistuvat eri viikoille
4. Jos työvapaan sisään jää ylimääräisiä vapaapäiviä, esimerkiksi muuksi päiväksi kuin lauantai tai sunnuntaiksi osuva jouluaatto, joulupäivä tai vapunpäivä, ei niitä haeta palkattomaksi työvapaapäiväksi

Vir kavapauspäivä / viikko

Palkattomuus

1 pv

1 pv

Esimerkki: Työvapaata halutaan pitää keskiviikkona. Keskiviikkopäivä haetaan ja myönnetään palkattomana työlomana. Molemmat vapaapäivät on ansaittu (ks. pääsääntö)

2 pv

2 pv

Esimerkki: Työvapaata halutaan pitää maanantaina ja tiistaina. Maanantai - tiistaipäivä haetaan ja myönnetään palkattomana työlomana. Molemmat vapaapäivät on ansaittu (KVTES pääsääntö).

Mikäli halutaan hakea palkatonta vapaata pe ja ma, eri viikoille tulevat vapaapäivät haetaan erillisillä hakemuksilla.

3 pv

4 pv

Esimerkki: Työvapaata halutaan pitää maanantaina, tiistaina ja keskiviikkona. Koska toinen vapaapäivistä tulee liittää mukaan, työvapaata myönnetään (su – ke). Yksi vapaapäivä eli la on ansaittu (ks. pääsääntö).

Mikäli halutaan hakea palkatonta vapaata eri viikoille, molemmille viikoille tulevat vapaapäivät haetaan erillisillä hakemuksilla.

4 pv

6 pv

Esimerkki: Työvapaata halutaan pitää maanantaina, tiistaina, keskiviikkona ja torstaina. Koska molemmat vapaapäivät on liitettävä mukaan, työvapaata haetaan ja myönnetään (la - to). Vapaa- päiviä ei ole ansaittu (ks. pääsääntö)

5 pv

7 pv

Esimerkki: Työvapaata halutaan pitää maanantaina, tiistaina, keskiviikkona, torstaina ja perjantaina. Koska molemmat vapaapäivät on liitettävä mukaan, työvapaata haettaessa ja myönnetään (ma - su). Vapaapäiviä ei ole ansaittu (ks. pääsääntö)

Edellä mainituissa tapauksissa viranhaltijalle / työntekijälle voidaan palkata sijainen.

Palkatonta harkinnanvaraista virka- tai työvapaata myönnetään vasta sen jälkeen kun vähintään 65 % lomamääräytymisvuodelta ansaitun loman kokonaismäärästä on sijoitettu lomavuoden lomakauteen (kesäloma). Ns. 65 % sääntö ei koske talkoovapaita.

4.2 Talkoovapaa

Talkoovapaat tarkastellaan kalenterivuositain. Kunnanhallitus vahvistaa kyseisen säännön kalenterivuositain.

Enintään viiden (5) päivän palkattomasta lomasta ei pidetä viikonlopun palkkaa. Kyse on tällöin talkoovapaasta, josta johtuen ko. vapaat on hoidettava ilman sijaikustannuksia (enintään neljä (4) viikkoa / työntekijä / vuosi).

Virka- ja työsuhteen päättymisen yhteydessä palkattomia virkavapauksia / työlomia ei voi myöntää edellä mainitun periaatteiden mukaisesti. Vapaaehtoisia vapaita ei voi yhdistää mihinkään muuhun palkalliseen tai palkattomaan virkavapaaseen tai työlomaan (**ketjuttamiskielto**) virka- ja tai työsuhteen päättymisen yhteydessä.

Palkan pidätyksen osalta KVTES II luvun Palkkaus, palkanmaksuun liittyvät määräykset 19 §:n mukaan *osalta kalenterikuukautta maksetaan kuukausipalkkaiselle viranhaltijalle/työntekijälle palkka siten, että lasketaan jokaista virantoimituspäivää tai keskeytyksen ulkopuolista kalenteripäivää kohden niin mones osa kalenterikuukauden varsinaisesta palkasta kuin siinä kuukaudessa on kalenteripäiviä. Muusta kuin varsinaisesta palkasta maksetaan ansaittu määrä.*

4.3 Työ toisen työnantajan palveluksessa

Toisen ulkopuolisen työnantajan palvelua (toistaiseksi/määräajaksi) viran / työn hoitamiseksi voidaan perustellusta syystä **myöntää enintään vuosi harkinnanvaraista virkavapautta tai työlomaa** edellyttäen, että muodollisesti ja tosiasiallisesti pätevä sijainen on saatavissa.

Hallintosäännön mukaisesti esimies voi päättää harkinnanvaraisesti virkavapaasta tai työlomasta 1 vuoden verran. Edellä mainituissa tapauksissa virkavapaata tai työlomaa voidaan myöntää seuraavissa tilanteissa:

- kun viran tai toimen hoitamisen arvioidaan merkittävästi hyödyntävän henkilön varsinaisen tehtävän hoitoa.
- kun kysymyksessä on projekti/hanke, joka voidaan arvioida hyödyntävän Muhoksen kuntaa

Sisäisten siirtojen ei katsota kuuluvaksi em. virkavapauksiin/työlomiin. Kunnan sisäisiä siirtoja hyväksytään hallintosäännön mukaan (virkavapaat) kuitenkin siten että sisäisiä siirtoja **myönnetään enintään kaksi vuotta viiden vuoden aikana**. Sisäiset siirrot toteutetaan aina esimiesten harkinnan mukaan.

Kyseiset säännöt eivät myöskään koske niitä palkattomia virkavapauksia/työvapaita, joista on olemassa erilliset säännöksensä, tällaisia ovat esimerkiksi opintovapaa, vuorotteluvapaa, osa- aikalisä, kuntoutustuki yms. (lakisääteiset vapaat).

4.4 Työkyvyn ylläpitämiseksi tarkoitetut kuntoutuskurssit

Kansaneläkelaitoksen kustantamiin työkykyä ylläpitäviin kursseihin myönnetään palkallisina virka- ja työvapaata. Näille kursseille **työterveyshuolto valitsee** osallistujat.

Mikäli viranhaltija / työntekijä hakeutuu muiden tahojen (esimerkiksi ammattijärjestön, kansanterveysjärjestön) järjestämille kuntoremonttikursseille, haetaan niiden ajaksi vuosilomaa tai palkatonta virkavapautta /- työlomaa. Niin ikään Kevan, Kelan tai muiden tahojen järjestämille kuntoutuskursseille tai muille kursseille osallistumiseen haetaan vuosilomaa tai palkatonta virkavapautta / työlomaa.

5. Harkinnanvaraisen virka- tai työvapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen

Mikäli harkinnanvarainen työvapaa on myönnetty työntekijän hakemuksesta, ei työvapaata keskeytetä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden tai muun syyn johdosta, eikä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden ajalta myöskään suoriteta palkka- tahi muita etuja työnantajan toimesta.

Harkinnanvarainen työvapaa voidaan poikkeuksellisesti työntekijän hakemuksesta keskeyttää vain, jos sen myöntänyt viranomais katsoo keskeyttämisen työnantajan kannalta tarkoituksenmukaiseksi edellyttäen, että työntekijä palaa välittömästi keskeytyksen jälkeen työhön. Mikäli työvapaalla olevalle työntekijälle on otettu sijainen määräajaksi, ja sijaisen sopimusta ei voida päättää samanaikaisesti, kun toimen vakinainen haltija tulisi töihin, ei työvapaata keskeytetä.

Työvapaan myöntämisessä noudatetaan **ns. aikaprioriteettisääntöä**, jonka mukaan jo tehtyä päätöstä työvapaan myöntämisestä ei tule muuttaa toisenlaiseksi työvapaaksi, vaikka uudella perusteella myönnetty työvapaa johtaisi esimerkiksi työntekijän kannalta parempiin taloudellisiin etuihin. Ratkaisevaa tällöin on nimenomaan työvapaa-päätöksen tekemisen ajankohta, eikä esimerkiksi työvapaan alkamisajankohta. Jos esimerkiksi työntekijälle myönnetään palkatonta työvapaata 1.10 tehdyllä päätöksellä 1.11 lukien ja henkilö sairastuu lokakuun aikana siten, että työkyvyttömyys jatkuu marraskuun puolelle, maksetaan hänelle sairausajan palkkaa työkyvyttömyysajalta lokakuun loppuun asti ja 1.11 lukien henkilö on työkyvyttömyydestä riippumatta aiemmin tehdyn päätöksen mukaisesti palkattomalla työvapaalla. Lähtökohtana on siis se, että aiemmin myönnettyä palkatonta työvapaata ei tule muuttaa sen takia, että olosuhteet muuttuneet palkatonta työvapaata koskevan päätöksen tekemisen jälkeen. *Palkattoman virka- / työvapaan aikana viranhaltija/työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse (katso KVTES luku V virka- ja työvapaat sekä perhevapaat, 2 § sairausajan palkka, 2 momentin soveltamisohje).*