

Pyhtään kunnan virka- ja työvapaan myöntämisperiaatteet

1. Johdanto

Tämän ohjeen tarkoituksena on selkeyttää Pyhtään kunnan virka- ja työvapaiden myöntämisperiaatteita. Ohje koskee sekä työntekijöitä että viranhaltijoita.

Virka- ja työvapaat ovat tärkeä osa työelämää, tarjoten mahdollisuuden taukoon työtehtävistä erilaisista syistä.

Vapaat jaetaan kahteen pääkategoriaan:

- **Ehdottomat vapaat**, joihin työntekijällä on oikeus lain tai työehtosopimuksen perusteella.
- **Harkinnanvaraiset vapaat**, jotka myönnetään työnantajan harkinnan mukaan yksikön resurssit huomioiden.

Näiden periaatteiden tunteminen auttaa työntekijöitä hyödyntämään oikeuksiaan ja työnantajaa hallinnoimaan poissaoloja tehokkaasti. Tässä ohjeessa käsitellään vapaiden määritelmät, myöntämisperiaatteet sekä palkanmaksun perusteet.

Virka- ja työvapaita haetaan Populus-järjestelmässä, mutta erityisesti harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden osalta ennen vapaan anomista asiasta on syytä keskustella esihenkilön kanssa. Harkinnanvarainen virka- tai työvapaa voidaan myöntää vain hakemuksen mukaisena. Mikäli virka- tai työvapaa ei voida myöntää hakemuksen mukaisena, hakemus tulee hylätä. Jos esihenkilö katsoo mahdolliseksi myöntää virka- tai työvapaan haettua lyhyempänä tai pidempänä, pitää työntekijän tehdä uusi hakemus tai kirjallisesti antaa suostumuksensa muuksi ajaksi myönnettävään virka- tai työvapaaseen. Virka- tai työvapaa ei siis voida myöntää yksipuolisesti haettua lyhyemmäksi tai pidemmäksi ajaksi.

2. Palkallisen virka- ja työvapaan myöntämisperiaatteet

2.1 Ehdottomat palkalliset virka- ja työvapaat

Ehdottomat palkalliset vapaat myönnetään lain, virka- ja työehtosopimusmääräysten sekä kunnan ohjeiden mukaisesti. Esimerkiksi sairauspoissaolojen ja perhevapaiden myöntämisestä on laadittu erilliset ohjeet.

Palkallista vapaata myönnetään seuraavissa tilanteissa:

- 50- ja 60-vuotispäivä
- Oma vihkimispäivä tai parisuhteen rekisteröimispäivä
- Asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä
- Lähiomaisen hautajaispäivä (siunauspäivä, ks. KVTES)

Reservin kertausharjoituksiin tai väestönsuojelukoulutukseen määrätyille maksetaan palkka vähennettynä reserviläispalkan määrällä. Vapaaehtoiisiin kertausharjoituksiin osallistuminen ei ole palkallista virka- tai työvapaa, vaan kuuluu harkinnanvaraisten virka- ja työvapaan piiriin.

2.2 Harkinnanvaraiset palkalliset virka- ja työvapaat

Harkinnanvaraiset vapaat myönnetään työnantajan harkinnan mukaan. Esimerkkejä:

- **Kuntoloma:** 20 tai 30 vuoden palveluksesta palkitaan viikon mittaisella palkallisella kuntolomalla.
- **Kelan kuntoutus:** Vapaa voidaan myöntää palkallisena, jos Kela maksaa kuntoutusrahan työnantajalle.

2.3 Palkallisen virka- ja työvapaan alkaminen ja päättyminen

Palkallinen vapaa myönnetään poissaolon perusteen keston mukaisesti. Jos poissaoloon sisältyy vapaapäiviä, ne lasketaan mukaan vapaan keston.

3. Palkattoman virka- ja työvapaan myöntämisperiaatteet

3.1 Ehdottomat palkattomat virka- ja työvapaat

Ehdottomat palkattomat vapaat perustuvat lakiin tai työehtosopimukseen.

- **Opintovapaa:** Oikeus opintovapaaseen perustuu opintovapaalakiin (273/1979). Lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa sekä niihin rinnastettavassa palvelusuhteessa olevaan henkilöön. Opintovapaa tarjoaa työssä oleville henkilöille joustavan mahdollisuuden opiskeluun. Työ- tai virkasuhde jatkuu opintovapaan aikana. Opintovapaan ajalta maksetaan palkkaa omaehtoisen opiskelun tukemista koskevan ohjeistuksen mukaisesti. Työntekijä voi vapaasti valita, mitä opiskelee, mutta koulutuksen tulee olla julkisen valvonnan alaista (myös ulkomailla).
- **Oppisopimuskoulutusta varten myönnettävä vapaa:** Mikäli kyseessä on työnantajasta lähtevä koulutustarve, kunnan palveluksessa olevan henkilöstön kohdalla oppisopimuskoulutuksen lähiopetuspäivät ovat lähtökohtaisesti palkallisia. Muiden osalta työnantaja harkitsee lähiopetuspäivien palkallisuuden. Palkallisuudesta päättää esihenkilö.
- **Ase- ja siviilipalvelus:** Työntekijällä on suoraan lain nojalla oikeus saada vapaata työstä asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamiseksi. Virka- ja työvapaa on palkatonta. Työntekijän on esitettävä työnantajalle selvitys palvelukseen määrittämisestä viimeistään kaksi kuukautta ennen palveluksen alkamista tai jos se ei ole mahdollista, välittömästi saatuaan tietää palveluksen alkamisesta. Reservin kertausharjoituksiin tai lain nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätylle maksetaan ko. ajalta varsinainen palkka vähennettynä reserviläispalkan tai vastaavan korvauksen määrällä. Selvitys palvelukseen määrittämisestä tulee esittää esihenkilölle.
- **Luottamustoimet:** Kuntalain mukaan luottamustoimen hoitamista varten myönnetään palkatonta vapaata.

Ehdottomat virka- ja työvapaat myönnetään lain tai virka- ja työehtosopimusmääräysten mukaisesti. Lakiin tai sopimusmääräyksiin perustuva palkaton virka- tai työvapaa alkaa ja päättyy laissa tai työehtosopimuksessa tarkoitettuna ajankohtana.

Kun anotaan palkatonta virka- tai työvapaata, joka perustuu lakiin tai sopimusmääräyksiin, niin virka- tai työvapaa myönnetään anomuksen mukaisesti. Palkaton virka- tai työvapaa voi tällöin päättyä esimerkiksi perjantaina, vaikka henkilön työt alkaisivat vasta seuraavan viikon ensimmäisenä arkipäivänä.

3.2 Harkinnanvaraiset palkattomat virka- ja työvapaat

Harkinnanvaraiset vapaat myönnetään työnantajan harkinnan mukaan. Tähän kategoriaan kuuluvat esimerkiksi:

- **Yksityisasiat**
- **Virka- ja työvapaa omasta vakituisesta tehtävästä toisen Pyhtään kunnan viran ja tehtävän hoitamista varten**
 - Tilanteissa, joissa henkilö siirtyy määräajaksi toiseen tehtävään Pyhtään kunnan sisällä, virka- ja työvapaa omasta vakituisesta tehtävästä pääsääntöisesti myönnetään, mikäli siitä ei aiheudu toiminnalle haittaa esim. sijaisen rekrytointi huomioiden. Jos henkilö on otettu toiseen virkaan tai tehtävään toistaiseksi voimassa olevaan virka- tai työsuhteeseen, virka- tai työvapaata myönnetään kuitenkin enintään koeajaksi (6 kk).
- **Virka- ja työvapaa muun työnantajan palveluksessa työskentelemistä varten**
 - Tilanteissa, joissa henkilö siirtyy määräajaksi muun työnantajan kuin Pyhtään kunnan palvelukseen, virka- tai työvapaata ei pääsääntöisesti myönnetä edes koeajaksi. Poikkeuksen muodostavat tilanteet, joissa työskentely toisella työnantajalla nähdään olevan Pyhtään kunnan edun mukaista esim. tehtävässä saavutettavan osaamisen myötä. Tällaisissa poikkeustilanteissa työntekijän kanssa sovitaan erikseen kirjallisesti poissaolon ja työhön paluun ehdoista. Muistioon tai vastaavaan yhteisesti allekirjoitettavaan asiakirjaan kirjataan peruste vapaan myöntämiselle sekä

- työhön palaamiseen liittyen sovittu aikataulu ja mahdolliset muut asiat. Vapaa voidaan poikkeuksellisesti myöntää muualla työskentelyyn myös, mikäli työnantajalla on tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla tarve järjestellä työtehtäviä
- o uudestaan ja vapaan myöntäminen määräaikaiseen tehtävään on työnantajan edun mukaista uudelleensijoitusratkaisun löytämiseksi.
- **Kuntoutustuki:**
 - o Kuntoutustuki on määräaikainen työkyvyttömyyseläke. Määräaikaisella kuntoutustuella ollessaan työntekijä on palkattomalla virka- tai työvapaalla, ei sairauspoissaololla. Virka- tai työvapaan myöntäminen kuntoutustuen ajaksi on työnantajan harkinnassa. Virka- tai työvapaa myönnetään Kevan päätöksen mukaiselle ajalle. Mahdollinen kielteinen päätös on perusteltava. Kuitenkin jos kyseessä on ensimmäinen kuntoutustuki, virka- tai työvapaa myönnetään ilman harkintaa. Mikäli työntekijän tarve kuntoutustuelle jatkuu, esihenkilön tulee olla tarvittaessa yhteydessä työterveyteen.
- **Taloudelliset syyt:**
 - o Esimerkiksi hiljaisten kausien aikana. Taloudellisiin syihin perustuvan palkattoman vapaan esittäminen ja myöntäminen perustuu työnjohdolliseen arvioon siitä, että järjestelystä aiheutuu säästöä ja että yksikön toiminta ei häiriinny vapaan johdosta. Taloudellisiin syihin perustuva palkaton vapaa ei ole tarkoitettu käytettäväksi työntekijän yksityisasioihin liittyvissä poissaoloissa ilman em. työnjohdollista aloitetta.

3.3 Harkinnanvaraisten palkattomien virka- ja työvapaiden alkaminen ja päättyminen

Pääsääntöisesti palkattomaan vapaaseen sisällytetään myös viikonloput, jos vapaa kattaa kaikki viikon työpäivät. Poikkeuksia voidaan tehdä lyhyiden vapaiden, enintään kolmen päivän palkattoman vapaan tai muiden poissaolojen yhteydessä. Palkaton vapaa on haettava yhtenä jaksena eli mikäli palkattomat vapaat sijoittuvat viikonlopun molemmille puolille, myös väliin jäävä viikonloppu on anottava palkattomana vapaana.

Esimerkkejä

Palkatonta vapaata tahdotaan maanantai – perjantai, palkatonta vapaata on haettava maanantai- sunnuntai.

Palkatonta vapaata tahdotaan maanantai – torstai, palkatonta vapaata on haettava lauantai- torstai (toivottu määrä palkattomia vapaapäiviä ylittää kolme päivää).

Palkatonta vapaata tahdotaan keskiviikko – perjantai, viikonloppu on palkallinen, palkatonta vapaata haetaan keskiviikosta perjantaihin.

Palkatonta vapaata tahdotaan perjantaina ja maanantaina, palkatonta vapaata on haettava perjantaista maanantaihin.

Kun kalenteriviikolle anotaan muiden poissaolopäivien lisäksi harkinnanvaraista palkatonta vapaata, eikä henkilö ole kalenteriviikolla yhtenäkin päivänä työssä, myös viikonloppu tai muut säännönmukaiset vapaapäivät tulee anoa palkattomaksi. Sillä ei ole merkitystä, miten esimerkiksi vuosilomapäivät ja palkattomat päivät sijoitetaan kalenteriviikolle.

Esimerkki

1. rivi suunniteltu työvuorot

2. palkattoman vapaan toteutuminen, kun palkatonta vapaata tahdotaan keskiviikosta perjantaihin

ma	ti	ke	to	pe	la	su
VL	tasotusvapaa	8-15	8-15	8-15	x	v
VL	tasotusvapaa	palkaton	palkaton	palkaton	palkaton	palkaton

Ennalta-arvaamattoman keskeytyksen (sairauspoissaolo, tilapäinen hoitovapaa) kohdalla tästä säännöstä kuitenkin poiketaan: jos harkinnanvaraista palkatonta vapaata on jo myönnetty kalenteriviikolle ja sen jälkeen tulee ennalta-

arvaamaton keskeytys muille viikon työpäiville, viikonloppua tai muita säännönmukaisia vapaapäiviä ei tarvitse sisällyttää palkattomaan vapaaseen.

Esimerkki

1. rivi suunniteltu, palkaton vapaa on ollut tiedossa ennen listan suunnittelua
2. 2. rivi toteutunut

ma	ti	ke	to	pe	la	su
8-17	8-15	palkaton	palkaton	palkaton	x	v
S	S	palkaton	palkaton	palkaton	x	v

Kunnan sisäisissä työjärjestelyissä huomioidaan, että virka- tai työvapaa toisen Pyhtään kunnan viran tai toimen hoitamista varten myönnetään samalle ajalle kuin palvelussuhde tai koeaika kestää.

4. Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden hylkääminen ja peruuttaminen

Vapaata koskeva hakemus voidaan joko hyväksyä tai hylätä. Kielteisistä päätöksistä tehdään viranhaltijapäätös, joka sisältää perusteet kielteiselle päätökselle. Vapaan keskeyttämistä työntekijän pyynnöstä voidaan harkita, jos se on työjärjestelyiden puolesta mahdollista.

Virka- tai työvapaan voi lain tai virka- ja työehtosopimusten mukaan muuttaa tai keskeyttää seuraavissa tapauksissa:

- Opintovapaa (ks. opintovapaalaki)
- Vanhempainvapaa, hoitovapaa- ja osittainen hoitovapaa (ks. KVTES, TsL)
- Ase- ja siviilipalveluksen suorittamiseksi myönnetyn virka- ja työvapaan voi keskeyttää em. palveluksen keskeydyttyä.

5. Sairauspoissaolon ja tilapäisen hoitovapaan vaikutus harkinnanvaraisiin vapaisiin

Harkinnanvarainen palkaton vapaa ei peruunnu sairastumisen vuoksi, vaan vapaiden myöntämisessä noudatetaan aikaprioriteettiperiaatetta eli kun poissaolo on kerran hyväksytty ja merkitty työvuorosuunnitteluun tai HR-järjestelmään, se on lähtökohtaisesti se "voimassa oleva" poissaolo kyseiselle ajalle. Tilapäisen hoitovapaan kohdalla harkinnanvarainen palkaton vapaa jää aina voimaan.

Esimerkki

1. Rivi suunniteltu, haettu palkatonta vapaata tiistaille
2. Rivi toteutunut, työntekijä sairastunut palkattoman vapaan myöntämisen jälkeen. Jo myönnetty palkaton vapaa ei muutu sairauslomapäiväksi sairastumisen vuoksi.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
8-15	palkaton	8-15	8-15	8-15	x	v
S	palkaton	S	8-15	8-15	x	v

6. Päätösvalta

Päätösvalta virka- ja työvapaiden myöntämisen osalta on määritelty hallintosäännössä.

Kunnanhallituksen puheenjohtaja päättää kunnanjohtajan vuosiloman myöntämisestä.

Kunnanjohtaja, toimialajohtaja ja tulosalueen esihenkilö ratkaisevat alaisiaan koskevat seuraavat virka- ja työvapaata koskevat asiat.

7. Henkilötietojen käsittely

Henkilötietojen käsittelyssä noudatetaan EU:n tietosuoja-asetusta. Poissaolon syytä ei saa ilmoittaa työyhteisölle, vaan työvuoroluetteloon merkitään vain, että henkilö on poissa.