

HARKINNANVARAISET VIRKA- JA TYÖVAPAAT

Vastuualue: Henkilöstöpalvelut
Hyväksyjä: Henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen
Laatija: Palvelussuhdeyksikkö
Hyväksytty: 11.3.2022
Voimassa: 11.3.2022 alkaen toistaiseksi (korvaa 14.10.2021 hyväksytyt ohjeet)

Harkinnanvaraisella virka- työvapaalla tarkoitetaan sellaisia vapaita, joita työnantajan ei ole lain tai sopimusmääräysten perusteella velvollinen myöntämään (KVTES 5 luku 11 § 3 mom).

PIDEMPIKESTOISET VIRKA- JA TYÖVAPAAT

Harkinnanvaraista virka- tai työlomaa myönnettäessä työloman tai virkavapaan keston määrittelee hallintosäännön mukaisesti lähiesihenkilö. Virkavapaa/työloma myönnetään alkuperäisen hakemuksen mukaan tai tarkistettuna työntekijän ja työnantajan neuvottelun tuloksena. **Virka- ja työvapaaohjeistus koskee sekä Siun soten sisällä tapahtuvia siirtymätilanteita että hakeutumista Siun soten ulkopuolelle muihin tehtäviin.**

Virkavapaan/työloma voidaan myöntää, mikäli

- myöntäminen on työnantajan arvion mukaan asiakas- ja potilashoidon sekä kuntayhtymän edun mukaista TAI
- määräaikainen tehtävä toisella työnantajalla hyödyttää kuntayhtymää ja on selvästi arvioitavissa, että työntekijä palaa takaisin Siun soten työtehtävään ja tuo hyödyn asiakas- ja potilashoittoon TAI
- myöntämisellä tuetaan/vahvistetaan sitoutumista organisaatioon/tehtävään TAI
- myöntämiselle on muu hyväksyttävä syy (esim. työntekijän elämäntilanteeseen liittyvä painava syy) JA
- korvaava työntekijä/sijainen vapaan ajalle on tiedossa, ennen kuin työloma/virkavapaa myönnetään

Virkavapaa tai työlomaa koeajaksi toisen työnantajan vakituiseen palvelussuhteeseen siirryttäessä **ei pääosin myönnetä.**

Harkinnanvaraista vapaata voidaan myöntää enintään yksi vuosi kerrallaan, ja kuitenkin enintään yhteensä kaksi (2) vuotta. Hanketyötä varten voi vapaata myöntää kerralla hankkeen kokonaiskeston verran.

Opinto- tai vuorotteluvapaa myönnettäessä noudatetaan näitä koskevaa opinto- ja vuorotteluvapaalainsäädäntöä.

Siirryttäessä Siun soten sisällä määräaikaisesti tai pysyvästi muihin tehtäviin (esim. oppisopimustyösuhde tai toinen vakituinen tehtävä), virka- tai työvapaa tulee myöntää matalalla kynnyksellä ja joustavasti koko kuntayhtymän etua tarkastellen siten, että tarvittava osaaminen ja resurssi organisaatiossa saadaan säilymään.

LYHYTAIKAISET VIRKA- JA TYÖVAPAAT

Lyhytaikaisten harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämistä harkittaessa tulisi ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamisen järjestäminen ja sijaistyövoiman saatavuus tänä aikana. Myönnettäessä lyhytaikaista palkatonta virka-/työvapaata tulee noudattaa seuraavia linjauksia:

- poissaolo ei saa aiheuttaa ylitöiden tekemistä muulle henkilöstölle
- poissaolo ei saa vaikuttaa palvelutuotantoa supistavasti
- poissaolo ei saa aiheuttaa toiminnan järjestämiseen olennaista haittaa

Lyhyiden harkinnanvaraisten vapaiden myöntämisessä kesälomakaudelle tulee käyttää tarkkaa harkintaa, erityisesti mikäli vapaan myöntäminen aiheuttaa sijaistarpeen.

Käytännön soveltamisohjeet lyhyiden vapaiden myöntämiseen

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) sopijaosapuolten mielestä ei yleensä voida pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että vapaa myönnettäisiin maanantaista perjantaihin, jos lauantai ja sunnuntai ovat henkilön säännönmukaisia vapaapäiviä, Siun sotessa noudatetaan seuraavaa ohjetta:

Maanantaista perjantaihin säännöllisesti työssä olevien hakiessa palkattomia virka-/työvapaita, tulee työpäivien lisäksi hakemukseen sisällyttää myös vapaapäiviä seuraavasti:

Palkattomaksi haettavat työpäivät	Palkattomaan aikaan sisällytetyt vapaapäivät
1–2	0
3–4	1
5	2

Ensisijaisesti työntekijät tulee ohjata hakemaan pitämättä olevaa vuosilomaa/säästövapaata/saldovapaata/lomarahavapaata (myös lomajärjestystä muuttaen). Jos lomaoikeutta ei enää edelliseltä lomanmääräytymisvuodelta ole, ei kuluvalta lomanmääräytymisvuodelta kertyvää lomaa voi vahvistaa ennen kuin vuoden vaihteen jälkeiselle ajalle.

Virka- ja työvapaata ei voida myöntää pidemmäksi ajaksi kuin sitä on anottu. Tällaisessa tapauksessa anomus voidaan hylätä, mutta esihenkilön tulisi tällöin ilmoittaa hakijalle, että virka-/työvapaa voidaan myöntää, mikäli sitä haetaan koko viikoksi.

Arkipyhäviikoilla noudatetaan soveltuvin osin edellä mainittua periaatetta.

Esimerkkejä arkipyhäviikoista:

1. Vapaaksi halutaan koko viikko, viikolla työpäiviä ovat ma-ke ja arkipyhiä to-pe → Haetaan vapaaksi ma-to
2. Vapaaksi halutaan keskiviikko, työpäivä ovat ma-ke → Haetaan vain keskiviikko
3. Vapaaksi halutaan kaikki viikon työpäivät, joita on ma-to → Haetaan vapaaksi ma-pe
4. Vapaaksi halutaan kahden peräkkäisen viikon kaikki työpäivät, joita on 1. viikolla ma-ke ja 2. viikolla ma-to → Haetaan vapaaksi 1. viikon ma-2. viikon to
5. Vapaaksi halutaan kolmen peräkkäisen viikon kaikki työpäivät, työpäiviä on 1. viikolla ma-ke, 2. viikolla ma-to ja 3. viikolla ma-ti ja to-pe → Haetaan vapaaksi 1. viikon ma-3. viikon pe
6. Vapaaksi halutaan kahden peräkkäisen viikon kaikki työpäivät, joita on 1. viikolla ma-to ja 2. viikolla ma-ti ja to-pe → Haetaan vapaaksi 1. viikon ma-2. viikon pe
7. Vapaaksi halutaan viikon kaikki työpäivät, työpäiviä ovat ma-ti- ja to-pe → Haetaan vapaaksi ma-pe
8. Vapaaksi halutaan viikon työpäivistä ma-ti, työpäiviä ovat ma-ti ja to-pe → Haetaan vapaaksi ma-ti
9. Vapaaksi halutaan viikon työpäivistä to ja pe, työpäiviä ovat ma-ti ja to-pe → Haetaan vapaaksi to-pe

Ohje koskee maanantaista perjantaihin säännönmukaisesti työssä olevia, mutta eri työaikajärjestelmiä tekevien tasavertaiseen kohteluun perustuen edellä mainittua ohjetta tulisi soveltuvin osin noudattaa kaikissa työaikajärjestelmissä. Osa-aikaiset työntekijät hakevat kokonaisten viikkojen vapaat samalla tavalla kuin kokoaikaiset työntekijät.

Mikäli yksikkö on suljettu vuodenvaihteen arkipyhäviikoilla, voidaan vapaaksi hakea yksinomaan ao. viikon työpäivät. Yksikön sulkeminen ei tuo automaattista tai subjektiivista oikeutta saada harkinnanvaraista työlomaa, vaan työloman myöntäminen edellyttää esihenkilön arviointia myös aukiolevien yksiköiden henkilöstön riittävyyden näkökulmasta. Esihenkilö arvioi työntekijöiden riittävyyden kokonaisuutta yhdessä oman esihenkilönsä kanssa, ennen harkinnanvaraisen työloman myöntämistä.

Kuntoutus

Palkattoman vapaan hakemisesta poikkeuksena on Kansaneläkelaitoksen (KELA:n) myöntämä kuntoutus. Työnantaja haluaa tukea omalta osaltaan vapaaehtoiseen kuntoutukseen hakeutumista, joten palkatonta haetaan kuntoutuksen ajalle ma-pe viisi (5) arkipäivää. Tämän lisäksi jaksotyössä olevat voivat hakea palkallista virka-/työlomaa kyseisen viikon la-su päivät, jotta työvuoroja ei suunnitella kuntoutuksen jälkeiselle viikonlopulle. Tämän järjestelyn tarkoituksena on työntekijöiden tasapuolinen kohtelu myös niissä yksiköissä, joissa viikonloppuisin tehdään työtä.

