

LAPUAN KAUPUNKI

Virka- ja työvapaiden myöntämisperiaatteet

Hyväksytty: Kh x.x.2025

Voimaantulo: 1.4.2025

LAPUA

Sisällys

1	Johdanto	2
1.1	Ehdottomat virka- ja työvapaat.....	2
1.2	Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat	2
1.3	Virka- ja työvapaan myöntäminen.....	2
2	Palkallisten virka- ja työvapaiden myöntämisperiaatteet	3
2.1	Ehdottomat palkalliset virka- ja työvapaat.....	3
2.2	Harkinnanvaraiset palkalliset virka- ja työvapaat	3
2.2.1	Kaupungin luottamustoimien hoitaminen	3
2.2.2	Oppisopimuskoulutuksen lähiopetuspäivät	4
3	Palkattomien virka- ja työvapaiden myöntämisperiaatteet	4
3.1	Ehdottomat palkattomat virka- ja työvapaat	4
3.1.1	Opintovapaa	4
3.1.2	Oppisopimuksen lähiopetuspäivät	4
3.1.3	Vapaa ase- tai siviilipalvelusta ja reservin kertausharjoitusta varten	5
3.1.4	Luottamustoimen hoitamista varten tarvittava vapaa.....	5
3.2	Harkinnanvaraiset palkattomat virka- ja työvapaat	5
3.2.1	Virka- ja työvapaa omasta vakituisesta tehtävästä kaupungin toisen viran tai tehtävän hoitamista varten .	5
3.2.2	Virka- ja työvapaa muun työnantajan palveluksessa työskentelemistä varten	5
3.2.3	Virka- tai työvapaa kuntoutustuen ajaksi.....	6
3.2.4	Lomarahavapaa tai vuosilomapalkan vaihtaminen vapaaksi.....	6
3.2.5	Matkat ystävyyskuntiin	6
3.2.6	Virka- tai työvapaa kuntoutusta varten.....	6
3.2.7	Virka- tai työvapaa yksityisasioiden vuoksi	6
3.3	Harkinnanvaraisten palkattomien virka- ja työvapaiden alkaminen ja päättyminen	7
3.4	Harkinnanvaraisten virka- tai työvapaiden hylkääminen tai peruuttaminen.....	7
4	Voimaantulo	7

1 Johdanto

1.1 Ehdottomat virka- ja työvapaat

Ehdottomat virka- ja työvapaat ovat vapaita, joihin työntekijällä on lainsäädännön tai virka- ja työehtosopimusmääräysten mukaan oikeus eikä työnantaja voi tätä oikeutta evätä.

Ehdottomat virka- ja työvapaat voivat olla lainsäädännön tai virka- ja työehtosopimusmääräysten perusteella palkallisia tai palkattomia. Työnantaja voi myös päättää, että em. perusteilla palkaton virka- tai työvapaa myönnetään palkallisena.

1.2 Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat

Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntäminen on työnantajan harkinnassa eli työnantaja ei ole velvollinen myöntämään niitä lain tai sopimusmääräysten perusteella. Perusteena harkinnanvaraisille vapaille voivat olla esimerkiksi yksityisasiat.

Harkinnanvaraisen virka- / työvapaan myöntämistä harkittaessa on otettava huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamisen järjestäminen vapaan aikana, sijaisjärjestelyt ja palvelutuotannon turvaaminen. Lisäksi tulee huomioida, että vapaat eivät saa kohtuuttomasti kuormittaa muita työntekijöitä. Osa-aikaisuuksien osalta tulee huomioida, että esihenkilötyötä ei voi pääsääntöisesti tehdä osa-aikaisesti (poikkeuksena esim. osittainen hoitovapaa, työsopimuslaki 4. luku 4 §).

Hakijan henkilökohtainen elämäntilanne pyritään ottamaan huomioon virka- / työvapaan myöntämistä harkittaessa. Vapaan myöntämisessä tulee ensisijaisesti kuitenkin ottaa huomioon työnantajan tarve.

Esihenkilön tulee vapaata harkitessaan huomioida työnantajan yleiset linjaukset sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu virka- / työvapaata myönnettäessä.

Palkatonta virka- / työvapaata ei tule myöntää loman pitämistä varten silloin, kun työntekijällä on vuosilomaoikeutta käyttämättä.

1.3 Virka- ja työvapaan myöntäminen

Kaikki virkavapaat ja työvapaat haetaan ja myönnetään etukäteen Populuksessa.

Valtuudet harkinnanvaraisen virka- / työvapaan myöntämiseen määritellään hallintosäännössä (46 § Ratkaisuvallta henkilöstöasioissa).

Palkalliset virka- ja työvapaat haetaan ja myönnetään poissaolon perusteen ja tosiasiallisen keston mukaisesti.

Lakiin tai sopimusmääräyksiin perustuva palkaton virka- tai työvapaa alkaa ja päättyy laissa tai työehtosopimuksessa tarkoitettuna ajankohtana. Palkaton virka- tai työvapaa voi tällöin päättyä esimerkiksi perjantaina, vaikka henkilön työt alkaisivat vasta seuraavan viikon ensimmäisenä arkipäivänä.

Harkinnanvaraisten palkattomien virka- ja työvapaiden osalta niiden kestoa koskevat periaatteet esitetään jäljempänä.

2 **Palkallisten virka- ja työvapaiden myöntämisperiaatteet**

2.1 **Ehdottomat palkalliset virka- ja työvapaat**

Ehdottomat virka- ja työvapaat myönnetään lain tai virka- ja työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

Kaupungissa on erillisenä hyväksytty Sairauspoissaolo-ohjeet.

Perhevapaaudistus on tullut voimaan 1.8.2022. Tarkemmat tiedot perhevapaista löytyy KT:n nettisivulta:

<https://www.kt.fi/sopimukset/ohjeet/kvtes/perhevapaat>

Palkallista työ- ja virkavapaata myönnetään anomuksesta työpäiväksi sattuvalle

- 50- ja 60-vuotispäivälle
- vihkimispäivälle
- virka- ja työehtosopimuksessa mainittujen lähiomaisten hautajaispäivälle (siunauspäivä)
- asevelvollisuuslain mukaiselle kutsuntapäivälle.

Paikallisesti on sovittu, että muuksi kuin työpäiväksi sattuva merkkipäivä oikeuttaa saamaan vastaavan palkallisen vapaapäivän erikseen sovittuna ajankohtana. Tarkempi ohjeistus Henkilökunnan ja luottamushenkilöiden muistamisohjeessa.

Muistamisohjeessa on myös ohjeistus pitkäaikaisen palveluajan muistamisesta. Henkilökunnalla on oikeus palkallisiin vapaapäiviin ohjeessa määritellyin perustein.

Reservin kertausharjoituksiin tai lain nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätylle maksetaan kuitenkin ko. ajalta varsinainen palkka vähennettynä reserviläispalkan tai vastaavan korvauksen määrällä.

Vapaaehtoiisiin kertausharjoituksiin osallistuville ei myönnetä palkallista virka- tai työvapaata.

2.2 **Harkinnanvaraiset palkalliset virka- ja työvapaat**

2.2.1 Kaupungin luottamustoimien hoitaminen

Kunnan luottamushenkilöllä on oikeus saada vapaata työstään kunnan toimielimen kokoukseen osallistumista varten. Kaupungin palveluksessa työskentelevälle luottamushenkilölle myönnetään kaupungin toimielimen kokouksiin osallistumista varten palkallinen virka- / työvapaa.

Samoin luottamushenkilölle myönnetään palkallinen virka- / työvapaa, mikäli hän osallistuu kaupungin luottamustoimen hoitamisen edellyttämiin kaupungin toimielinten muihin tilaisuuksiin.

Luottamushenkilölle myönnetään palkallista virka- / työvapaata lisäksi siinä tapauksessa, että hän kaupungin valitsemana tai nimeämänä osallistuu muun toimielimen kuin kaupungin toimielimen kokouksiin.

Muissa tapauksissa virka- / työvapaa luottamustoimen hoitamista varten myönnetään palkattomana (esim. hyvinvointialueen luottamustehtävät).

2.2.2 Oppisopimuskoulutuksen lähiopetuspäivät

Kaupungin vakinaisen henkilöstön kohdalla oppisopimuskoulutuksen lähiopetuspäivät ovat palkallisia, mikäli kyseessä on työnantajasta lähtevä koulutustarve.

Mikäli kyseessä ei ole työnantajasta lähtevä koulutustarve tai kyseessä on muu kuin kaupungin vakinainen työntekijä, lähiopetuspäivät ovat lähtökohtaisesti palkattomia.

3 Palkattomien virka- ja työvapaiden myöntämisperiaatteet

3.1 Ehdottomat palkattomat virka- ja työvapaat

Virka- ja työvapaat myönnetään lain tai virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

Perhevapaaudistus on tullut voimaan 1.8.2022. Tarkemmat tiedot perhevapaista löytyy KT:n nettisivulta:

<https://www.kt.fi/sopimukset/ohjeet/kvtes/perhevapaat>

3.1.1 Opintovapaa

Oikeus opintovapaaseen perustuu opintovapaalakiin (273/1979). Lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa sekä niihin rinnastettavassa olevaan henkilöön. Opintovapaa tarjoaa työssä oleville henkilöille joustavan mahdollisuuden opiskeluun.

Työ- tai virkasuhde jatkuu opintovapaan aikana, mutta opintovapaan ajalta ei makseta palkkaa. Työntekijä voi vapaasti valita, mitä opiskelee, mutta koulutuksen tulee olla julkisen valvonnan alaista (myös ulkomailla).

Työntekijä voi pitää enintään kaksi vuotta opintovapaata viiden vuoden aikana, kun päätoiminen palvelussuhde on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään vuoden. Jos palvelussuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta, työntekijällä on oikeus enintään viiden päivän opintovapaaseen.

Opintovapaan voi käyttää yhdessä tai useammassa jaksossa. Vapaan voi jaksottaa myös niin, että työntekijä on osan työpäivästä työssä ja osan opintovapaalla. Oppisopimuskoulutuksessa olevalla opiskelijalla ei ole oikeutta opintovapaaseen.

Työnantaja voi siirtää opintovapaata, jos se haittaa tuntuvasti työnantajan toimintaa. Vapaata saa kerralla siirtää enintään kuusi kuukautta. Jos kyseessä on harvemmin kuin kuuden kuukauden välein alkava koulutus, työnantaja voi siirtää opintovapaan alkua enintään seuraavan koulutusjakson alkamiseen.

3.1.2 Oppisopimuksen lähiopetuspäivät

Mikäli kyseessä ei ole työnantajasta lähtevä koulutustarve tai kyseessä on muu kuin kaupungin vakinainen työntekijä, lähiopetuspäivät ovat lähtökohtaisesti palkattomia.

Kaupungin vakinaisen henkilöstön kohdalla oppisopimuskoulutuksen lähiopetuspäivät ovat palkallisia, mikäli kyseessä on työnantajasta lähtevä koulutustarve.

3.1.3 Vapaa ase- tai siviilipalvelusta ja reservin kertausharjoitusta varten

Työntekijällä on suoraan lain nojalla oikeus saada vapaata työstä asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamiseksi. Asepalveluksen suorittamiseen rinnastetaan asevelvollisuuslaissa naisten vapaaehtoinen asepalvelus. Virka- ja työvapaa on palkatonta.

Vapaaehtoiisiin kertausharjoituksiin myönnettävä virka- tai työvapaa on palkaton.

3.1.4 Luottamustoimen hoitamista varten tarvittava vapaa

Kunnan luottamushenkilöllä on oikeus saada vapaata työstään kunnan toimielimen kokoukseen osallistumista varten.

Kohdassa 2.2.2 on määritelty tilanteet, joissa kaupungin työntekijällä on mahdollista saada palkallista virka- / työvapaa luottamustoimen hoitamiseksi.

Muissa tapauksissa virka- / työvapaa myönnetään palkattomana.

Kunnallisten pääsopijajärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumiseen voidaan myöntää harkinnanvaraista virka- tai työvapaa, mikäli niissä käsitellään virka- ja työehtosopimukseen liittyviä asioita.

3.2 Harkinnanvaraiset palkattomat virka- ja työvapaat

3.2.1 Virka- ja työvapaa omasta vakituisesta tehtävästä kaupungin toisen viran tai tehtävän hoitamista varten

Mikäli henkilö siirtyy määräaikaisesti toiseen tehtävään Lapuan kaupungin sisällä, virka- ja työvapaa omasta vakituisesta tehtävästä pääsääntöisesti myönnetään. Pitkissä määräaikaisuuksissa vapaa voidaan myöntää, mikäli siitä ei aiheudu toiminnalle haittaa.

Jos henkilö on otettu kaupungin toiseen virkaan tai tehtävään toistaiseksi voimassa olevaan virka- tai työsuhteeseen, virka- tai työvapaa myönnetään kuitenkin enintään koeajaksi.

3.2.2 Virka- ja työvapaa muun työnantajan palveluksessa työskentelemistä varten

Harkinnanvaraista virka- tai työvapaa ei pääsääntöisesti myönnetä toisen työnantajan palvelussuhteessa oloa varten eikä elinkeinotoiminnan harjoittamista varten.

Poikkeuksen muodostavat tilanteet, joissa kyse on ammattitaidon lisäämiseksi tapahtuva erikoistumiskoulutus. Erityisenä perusteena virka- tai työvapaan myöntämiseen ovat lisäksi:

- työskentely hyödyttää konkreettisesti kaupungin palvelutuotantoa ja virka- tai työvapaalla tehtävä työ tukee kaupungin strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä henkilö palaa kaupungin palvelukseen määräajan kuluttua
- kaupungilla on tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla tarve järjestellä työtehtäviä uudestaan ja vapaan myöntäminen määräaikaiseen tehtävään on kaupungin edun mukaista
- työntekijälle ei voida työkyvystä johtuvien syiden vuoksi osoittaa kaupungilla hänelle sopivia työtehtäviä ja määrä-aikainen työskentely toisen työnantajan palveluksessa tukee työntekijän työkyvyn palautumista tai uudelleensijoitusratkaisun löytymistä

Virka- tai työvapaata ei pääsääntöisesti myönnetä siksi, että viranhaltija/työntekijä on siirtymässä toisen työnantajan palvelukseen ja palvelussuhteen alkuun liittyy koeaika.

3.2.3 Virka- tai työvapaa kuntoutustuen ajaksi

Kuntoutustuki on määräaikainen työkyvyttömyyseläke.

Määräaikainen kuntoutustuki on palkaton virka- tai työvapaa. Virka- tai työvapaan myöntäminen kuntoutustuen ajaksi on työnantajan harkinnassa. Jos kyseessä on ensimmäinen kuntoutustuki, virka- tai työvapaa myönnetään ilman eri harkintaa.

3.2.4 Lomarahavapaa tai vuosilomapalkan vaihtaminen vapaaksi

Virka- ja työehtosopimuksen (KVTES, SOTE, OVTES varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön osalta) mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lomanmääräytymisvuodelta maksettava lomarahaa tai osa siitä annetaan vastaavana vapaana. Tuntipalkkaisten sopimuksen mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lomapalkan korotusosa tai osa korotusosasta annetaan vastaavana vapaa-aika.

Lomarahaan tai vuosilomapalkan korotusosan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia, mikäli vapaita on mahdollista antaa siten, että palvelutuotanto ei häiriinny, henkilöstö riittää käytännön työn järjestelyihin eikä työssä olevien henkilöiden työkuormitus kohtuuttomasti kasva.

Lomarahavapaan tai lomapalkkavapaan ajalle ei voi ottaa sijaista. Edellytyksenä on myös, että työntekijän ns. vanhat lomat on pidetty.

Työyksikön henkilöstön on kohdeltava tasapuolisesti myös lomarahavapaita tai lomapalkkavapaita myönnettäessä.

Kaupunginhallitus on hyväksynyt (4.3.2024) ohjeen lomarahaan tai vuosilomapalkan vaihtamiseen vapaaksi 1.3.2024 alkaen.

3.2.5 Matkat ystävyyskuntiin

Lapuan kaupungin ystävyyskuntiin suuntautuviin vapaaehtoisiin matkoihin ja niitä varten haettavaan virka- tai työvapaisiin suhtaudutaan myönteisesti. Matkoja varten myönnetään palkatonta virka- tai työvapaata, mikäli riittävä palvelutuotannon taso pystytään turvaamaan viranhaltijan/työntekijän poissaolosta huolimatta.

3.2.6 Virka- tai työvapaa kuntoutusta varten

Kuntoutusta varten myönnetään palkatonta virka- tai työvapaata. Virka- tai työvapaa haetaan ja myönnetään niille päiville, joilta kuntoutujalle maksetaan kuntoutuspäiväraha.

3.2.7 Virka- tai työvapaa yksityisasioiden vuoksi

Esimies voi myöntää yksityisasioiden vuoksi virka- tai työvapaata hallintosäännön valtuuksien mukaisesti. Harkinnassa tulee huomioida sekä tämän ohjeen yleiset että edellä esitetyt periaatteet.

Myönnettäessä alle kahden viikon mittainen virka- tai työvapaa, päätöstä ei tarvitse erikseen perustella. Tätä pitempien virka- ja työvapaiden osalta edellytetään perusteita.

3.3 Harkinnanvaraisten palkattomien virka- ja työvapaiden alkaminen ja päättyminen

Jos harkinnanvaraista palkatonta virka- tai työvapaata anotaan kaikille kalenteriviikon työpäiville, pitää palkattomana anoa myös lauantai ja sunnuntai tai muut viikon säännömukaiset vapaapäivät. Myös silloin, jos palkaton virka- tai työvapaa jatkuu yli viikonlopun, palkattomaan vapaaseen sisällytetään myös viikonlopun päivät.

Mikäli arkipyhäviikolla harkinnanvaraiseen palkattomaan vapaaseen sisältyvät viikon kaikki työpäivät, niin palkattomaan vapaaseen sisällytetään myös viikon säännömukaiset vapaapäivät.

Mikäli harkinnanvaraista palkatonta virka- tai työvapaata haetaan lyhyemmäksi ajaksi kuin kaikille kalenteriviikon työpäiville, niin virka- tai työvapaa voidaan myöntää kyseisten työpäivien ajaksi. Jos kuitenkin lyhyt palkaton virka- tai työvapaa jatkuu yli viikonlopun seuraavalle kalenteriviikolle, palkattomaan vapaaseen sisällytetään myös viikonlopun päivät.

Neljän päivän palkatonta virka- tai työvapaata, johon sisältyy perjantai tai maanantai, on haettava siten, että siihen sisältyy myös joko lauantai tai sunnuntai.

3.4 Harkinnanvaraisten virka- tai työvapaiden hylkääminen tai peruuttaminen

Vapaata koskeva hakemus voidaan joko hyväksyä tai hylätä. Vapaata ei voida myöntää muuksi ajaksi kuin miksi sitä on haettu, vaikka hakemus olisikin virheellinen. Tällaisissa tilanteissa työntekijää tulee kehottaa tekemään uusi, korjattu hakemus. Kielteiset päätökset tulee perustella.

Virka- ja työvapaan anomisesta tulee keskustella esimiehen kanssa ennen varsinaisen anomuksen tekemistä.

Virka- ja työvapaan keskeyttäminen tai peruuttaminen työntekijän pyynnöstä on työnantajan harkinnassa. Esimies harkitsee, voidaanko vapaan ajankohtaa muuttaa niin, ettei toiminta kärsi siitä. Lainsäädännössä on joiltain osin säännöksiä virka- ja työvapaiden keskeyttämisestä. Tällöin tulee tarkistaa laista edellytykset, joilla perusteilla vapaan keskeyttäminen on mahdollista. Lisäksi tulee tarkistaa sijaisen kanssa tehdyn työsopimuksen sisältö.

Harkinnanvarainen palkaton virka- tai työvapaa ei peruunnu sairastumisen vuoksi.

Harkinnanvarainen palkaton virka- tai työvapaa ei peruunnu tilapäisen hoitovapaan (äkillisesti sairastunut alle 12-vuotias lapsi) vuoksi vaan jää aina voimaan.

4 Voimaantulo

Tämä ohje tulee voimaan 1.4.2025

Ohje korvaa kaupunginhallituksen 13.6.2022 hyväksymän ohjeen virka- ja työvapaiden myöntämisperiaatteista.