

HARKINNANVARAISET VIRKA- JA TYÖVAPAAT

Harkinnanvaraisista virka- ja työvapaista on määräys KVTES:n V-luvussa. 11 §:n 3. mom. soveltamisohjeen mukaisesti harkinnanvaraisella virka- tai työvapaalla tarkoitetaan sellaista vapaata, jota työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräysten perusteella velvollinen myöntämään.

1. Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaan myöntämisen periaatteet ovat seuraavat:

- Harkinnanvaraisen virka- ja työvapaan myöntäminen perustuu aina tapauskohtaiseen harkintaan.
- Esihenkilö harkitsee virka- ja työvapaan myöntämistä perusteluiden pohjalta.
- Harkinnanvaraista virka- ja työvapaata voidaan myöntää esimerkiksi henkilökohtaisten syiden takia tai yksityisasioiden hoitoa varten.
- Harkinnanvaraista virka- ja työvapaata voidaan myöntää määräaikaista toisen työnantajan palveluksessa työskentelemistä varten kerrallaan vuodeksi ja maksimissaan kahdeksi vuodeksi
- Erityistä huomiota on aina kiinnitettävä siihen, miten työt järjestetään poissaolon aikana.
- Jos harkinnanvarainen vapaa myönnetään, se annetaan pääsääntöisesti kokonaisina kalenterikuukausina tai kokonaisina kalenteriviikkoina tai kokonaisina työpäivinä.
- Kaikissa tulkinnanvaraisissa tapauksissa tulee olla yhteydessä henkilöstöpalveluihin.
- Kaupunginhallitus voi myöntää kaupunginjohtajalle virkavapaata enintään kolmeksi kuukaudeksi. Yli kolmen kuukauden harkinnanvaraisen vapaan myöntää kaupunginvaltuusto. Ne myönnetään ottaen huomioon sama ohje kuin lyhyempien virka- ja työvapaiden kohdalla.
- Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat ovat palkattomia.

Harkinnanvaraista virka- ja työvapaata ei myönnetä:

- mikäli henkilö ottaa vastaan vakituisen tehtävän toiselta työnantajalta.

Pitkän harkinnanvaraisen virka- ja työvapaan hakeminen ja myöntäminen

Pitkillä palkattomilla virka- ja työvapailla tarkoitetaan yli viikon (7 vrk) kestäväää virka- tai työvapaata. Kun työntekijä/viranhaltija anoo pitkää harkinnanvaraista virka- tai työvapaata, esihenkilön tulee myöntämistä harkitessaan huomioida virka- ja työehtosopimusten määräykset. OVTES:n piirissä olevien osalta tulee läpikäydä vaikutukset palkkaukseen (OVTES osio A, V § 37).

Sisäinen työkierto ja osaamisen vahvistaminen omassa tehtävässä mahdollistetaan.

Työntekijän/viranhaltijan on haettava esihenkilöltä pitkää harkinnanvaraista virka- tai työvapaata mahdollisimman hyvissä ajoin. Esihenkilön on tehtävä päätös sen myöntämisestä ennen ko. vapaan alkamista (viimeistään seitsemän (7) vuorokautta aikaisemmin).

Pitkä harkinnanvarainen vapaa myönnetään yhdenjaksoisesti (erityisesti tämä on huomioitava useassa erässä myönnettävien virka- tai työvapaiden sekä vuosiloman yhteyteen haettavien vapaiden kohdalla). Vapaan myöntäminen ei saa haitata toimintaa tai kuntalaisille annettavia palveluja.

Työntekijän/viranhaltijan on anottava jatkoa myönnettyyn virka- tai työvapaaseen hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään 3 kk ennen vapaan päättymistä. Myönnetyn virka- tai työvapaan enimmäispituus voi yhteenlaskettuna olla max 24 kk, jos ei ole erityisen painavia syitä (esim. poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi) tätä pidemmälle vapaalle (työsopimuslaki 4 luku 7a §).

Harkinnanvarainen virka- tai työvapaa päättyy määräajan päättyessä. Se voidaan keskeyttää vain, mikäli kumpikin osapuoli sopii asiasta kirjallisesti. Harkinnanvarainen vapaa voidaan poikkeuksellisesti osapuolten yhteisellä sopimuksella keskeyttää perustellusta syystä, jonka tulee liittyä työnantajan toimintaan. Pelkästään henkilöön liittyvät syyt eivät ole peruste keskeyttää harkinnanvaraista vapaata. Kun virka- tai työvapaa keskeytyy, työntekijällä/viranhaltijalla ei ole oikeutta palata samaan tehtävään vapaan alkuperäiseen päättymisaikaan saakka, mikäli tätä tehtävää hoitamaan on valittu toinen työntekijä/viranhaltija.

Jos pitkän harkinnanvaraisen virka- tai työvapaan peruste on perheenjäsenen tai muun läheisen hoitaminen, noudatetaan työsopimuslain 4 luvun 7 a §:ää. Ko. pykälän perusteella työntekijällä on mahdollisuus jäädä määräajaksi pois työstä perheenjäsenen tai muun läheisensä hoitamiseksi. Työntekijä sopii työstä poisjäännistä ja työhön paluusta kesken vapaan esihenkilönsä kanssa.

Kun esihenkilö myöntää harkinnanvaraisia virka- tai työvapaita, esihenkilön on huolehdittava siitä, että vuosilomat suunnitellaan siten, että ne voidaan pitää työehtosopimusten ja lakien mukaisesti.

Pitkät harkinnanvaraiset palkattomat työ- ja virkavapaat anotaan Populuksessa, poissaolon syykoodilla 95-Yksityisasia, palkaton.

Työntekijän tai viranhaltijan jäädessä yli 3 kk mittaiselle virka- tai työvapaalle tietohallinto lukitsee ad- ja sähköpostiliittymät sekä muut käyttöoikeudet virka- tai työvapaan alkamispäivämäärästä lukien. Lisätietoa ja ICT-palveluiden ohjeessa työnantajan omaisuuden palauttamisesta ja tietoliikenne- ym. yhteyksien katkaisemista palvelussuhteen päättyessä ja pitkien poissaolojen aikana.

Lakisääteiset työterveyspalvelut ovat pitkän harkinnanvaraisen virka- tai työvapaan aikana työntekijän / viranhaltijan käytettävissä seuraavasti:

- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet voivat käyttää työterveyshuollon palveluita 1 kk palvelussuhteen päättymisen jälkeen.
- Palkattomalla virka- ja työvapailla olevilla on oikeus käyttää työterveyshuollon lakisääteisiä palveluita. Sen sijaan heillä ei ole oikeutta käyttää erikoislääkärien konsultaatiopalveluita.
- Muista palveluista sovitaan erikseen työterveyshuollon ja Lohjan kaupungin yhteyshenkilön (henkilöstön kehittämisspäällikön) kanssa.

2. Lyhyet palkattomat virka- ja työvapaat

Lyhyillä palkattomilla virka- ja työvapailla tarkoitetaan enintään viikon (7 vrk) kestävästä virka- tai työvapaasta. Kun työntekijä/viranhaltija anoo lyhyttä harkinnanvaraista virka- tai työvapaata, esihenkilön tulee myöntämistä harkitessaan huomioida virka- ja työehtosopimusten määräykset.

Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämisen tarkoituksena on tarjota työntekijöille joustoja esim. yksityisasioiden tai perheasioiden hoitamiseen, auttaa työssä jaksamisessa ja tuottaa säästöjä henkilöstökustannuksiin.

Ehdot lyhyiden palkattomien virka- ja työvapaiden myöntämiseen ovat:

- Työjärjestelyt on sovittava hyvissä ajoin etukäteen esihenkilön kanssa tässä ohjeessa mainitut seikat huomioiden.
- Harkinnanvaraista vapaata myöntäessä tulee huomioida henkilöstön yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu.
- Myönnetty palkaton vapaa sitoo pääsääntöisesti molempia osapuolia, eikä ole siirrettävissä esimerkiksi sairauspoissaolon takia.
- Palkattomien vapaiden pitäminen ei saa johtaa siihen, että vuosilomia jää pitämättä tai niitä siirretään säästövapaaksi.
- Osa-aikatyössä palkaton vapaapäivä alentaa viikon / työaikajakson säännöllistä työaikaa / suunnittelurajaa osa-aikatyön suhteessa kokoaikatyön säännöllisen työpäivän pituudesta.

2.1. Paikallinen 7 vrk pituinen tasapainottamisvapaa, palkaton

Talouden tasapainottamiseksi paikallisesti on sovittu, että harkinnanvaraisten palkattomien vapaiden käyttöä tuetaan siten, että virka- ja työehtosopimuksen määräyksen mukaisen seitsemän (7) kalenteripäivän palkan vähennyksen sijaan vähennetään palkka vain kuuden (6) kalenteripäivän ajalta, mikäli henkilö anoo palkatonta vapaata koko viikoksi ja lauantai ja sunnuntai ovat hänen tavanomaisia vapaapäiviään. Tätä paikallisesti sovittua järjestelyä voi käyttää enintään kaksi (2) kertaa (7+ 7 kalenteripäivää) kalenterivuoden aikana. Palkattomiin tasapainottamisvapaisiin suhtaudutaan myönteisesti, mikäli toiminta ja työtilanne sen mahdollistavat. Henkilöstöä kohdellaan tasapainottamisvapaiden myöntämisessä tasapuolisesti.

Talouden tasapainottamisen mukaiset palkattomat vapaat eivät vähennä vuosilomakertymää.

Kalenteriviikon (7 vrk) pituinen palkaton tasapainottamisvapaa haetaan 6 vrk ajalle Populuksessa, poissaolon syykoodilla 97-Palkaton virka-/työloma, säästösytyt.

Esimerkkejä talouden tasapainottamisvapaan hakemiseen.

Päivätyössä ma-pe 5 työpäivää, la-su vapaa		
Poissaoloaika (7 vrk)	Poissaoloilmoitus ajalle (syykoodi 97)	Palkan vähennys
ma - su	ma - la	6 pv
to - ke	to - la JA ma-ke	6 pv

Vuorotyössä (esim. ma-ti työpvi, ke-to vapaa, pe-su työpvi.)		
Poissaoloaika (7 vrk)	Poissaoloilmoitus ajalle (syykoodi 97)	Palkan vähennys
ma - su	ma-ke JA pe-su	6 pv
to - ke	pe-ke	6 pv

2.2. Enintään viikon (7vrk) pituiset muut harkinnanvaraiset palkattomat vapaat

Muu kuin palkattomat talouden tasapainottamisvapaat ja kohdan 2.3. lyhyitä harkinnanvaraisia palkattomia virka- ja työvapaita koskevat erityisajankohdat lyhyet palkattomat virka- ja työvapaat haetaan Populuksessa koodilla 95-Yksityisasia, palkaton.

1-3 työpäivän pituinen vapaa haetaan vain vapaan alle jääville työpäiville.

4 työpäivän pituinen vapaa haetaan 4 työpäivän lisäksi yhdelle vapaapäivälle.

5 työpäivän pituinen vapaa haetaan koko kalenteriviikon (7 vrk) ajalle.

Alla esimerkkejä päivätyöhön (ma-pe, la-su vapaa). Vuorotyössä työ- ja vapaapäivät tulee anoa samassa suhteessa kuin päivätyössä.

Vapaan pituus työpäivinä	Vapaan pituus kalenteripäivinä	Hakemus ajalle (syykoodi 95)	Vapaapäivien palkan vähennys
1-3 työpvi	ke-pe	ke-pe	-
1-3 työpvi	to-ma	to-pe JA ma erikseen	-
4 työpvi	ma-to / ti-pe	su-to / ti-la	1 vapaapäivä palkaton
4 työpvi	pe-ke	pe-la JA ma-ke erikseen	1 vapaapäivä palkaton
5 työpvi	ma-pe / ke-ti	ma-su / ke-ti	2 vapaapäivää palkatonta

2.3. Lyhyitä harkinnanvaraisia palkattomia virka- ja työvapaita koskevat erityisajankohdat vuonna 2026

Viikot 14 ja 15	Viikko 18	Viikko 20
Harkinnanvaraisen palkattoman vapaan hakeminen ja myöntäminen	Palkatonta vapaata on mahdollista hakea vain työvuoroluettelon mukaisiksi päiviksi. Jos työskentelet maanantaista perjantaihin ja haet palkatonta vapaata koko viikoksi 14, hakemus tehdään maanantaista torstaihin. Jos työskentelet maanantaista perjantaihin ja	Vapunpäivä on perjantai. Jos työskentelet maanantaista perjantaihin ja haet palkatonta vapaata koko viikoksi 18, hakemus tehdään maanantaista torstaihin.

	haet palkatonta vapaata koko viikoksi 15, hakemus tehdään tiistaista perjantaihin.	
--	--	--

Viikko 25	Viikko 44	Viikko 49
Juhannusaatto on 19.6.2026. Jos työskentelet maanantaista perjantaisin ja haet palkatonta vapaata koko viikoksi, tee hakemus maanantaista torstaihin.	Lauantai 31.10.2026 on pyhäinpäivä, mutta se ei ole arkipyhä. Jos työskentelet maanantaista perjantaihin ja haet palkatonta vapaata koko viikoksi, hakemus tehdään maanantaista lauantaihin.	Lauantai 31.10.2026 on pyhäinpäivä, mutta se ei ole arkipyhä. Jos työskentelet maanantaista perjantaihin ja haet palkatonta vapaata koko viikoksi, hakemus tehdään maanantaista lauantaihin.

Vuodenvaihde, eli viikot 52, 1 ja 2

Jouluviikoilla 21.12.2026-10.1.2027 on mahdollista hakea palkatonta virka- tai työvapaata siten, että palkka vähennetään vain vahvistettuun työvuoroluetteloon merkityiltä työpäiviltä, ei siis koko viikolta, kuten normaalisti. Joulunajan palkattomat vapaat haetaan poikkeuksellisesti erikseen vain työpäiviltä Populuksen kautta:

- Kun olet vapaalla koko ajanjakson 21.12.2026-10.1.2027, hae vapaa erikseen jokaiselta päivältä, joka muuten olisi työpäiväsi.
- Kun työskentelet normaalisti maanantaista perjantaihin, haetaan vapaa 21.-23.12., 29.-31.12., 2.1., 5.1., 7.-9.1.