

HARKINNANVARAISTEN VAPaidEN MYÖNTÄMISPERUSTEET

Näitä myöntämisperusteita sovelletaan sellaisiin työntekijöiden ja viranhaltijoiden vapaisiin, joihin työntekijällä ei ole lainsäädännöstä, työehtosopimuksesta, työ sopimuksesta tai muusta syntyvää yksipuolista oikeutta, vaan joiden myöntäminen tai myöntämättä jättäminen on täysin työnantajan harkinnassa. Tällaisia vapaita ovat muun muassa:

1. Määräaikaiset virka- ja työvapaat (yli 2 kuukautta)
2. Palkattomat vapaapäivät (alle 2 kuukautta)
3. Lomarahojen vaihtaminen vapaaksi

Vapaan myöntämistä harkittaessa tulee huomioida muun muassa seuraavat tekijät:

- Työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen (niin vapaata hakevan kuin muiden työntekijöiden)
- Tasapuolisuus suhteessa muihin työyksikön työntekijöihin (sama kohtelu samankaltaisissa tilanteissa → eri työyksiköissä harkinta voi tästä johtuen olla erilaista)
- Sijaistarve ja sen täyttämismahdollisuudet (saatavuus, pätevyys, perehdytystarpeet)
- Työnantajan etu kokonaisuutena katsoen
- Työntekijän tarve haettavalle vapaalle (inhimilliset syyt)

Hyvään työnantajakuvaan kuuluu joustavuus silloin kun vapaa voidaan antaa ilman haitallisia vaikutuksia.

Täsmentävät ohjeet

1. Määräaikaiset virka- ja työvapaat (kesto yli 2 kuukautta)

Määräaikaista virka- ja työvapaata myönnettäessä otetaan huomioon työyksikön kyky selvitä tehtävistään vapaan aikana, sijaistarve ja mahdollisuudet sijaisen löytymiseen sekä syy vapaalle.

Harkinnanvaraista työ- ja virkavapaata voidaan myöntää toiseen työpaikkaan määräaikaisesti siirtyvälle vain, mikäli määräaikaisesta tehtävästä voidaan katsoa olevan hyötyä henkilön osaamiselle hänen palatessaan takaisin Ruokolahden kunnan palvelukseen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi erikoistumista tai nykyisiä työtehtäviä haastavampia työtehtäviä. Vapaa voidaan myöntää myös henkilökohtaisesta ja tarpeeseen tosiasiallisesti vaikuttavasta syystä, joka voi olla esimerkiksi hakijan puolison määräaikainen työkomennus toiselle paikkakunnalle.

Toiseen, vakituiseen työpaikkaan siirtyvälle vapaata ei myönnetä, ellei henkilön palaamista Ruokolahden kunnan palvelukseen voida pitää todennäköisenä esimerkiksi edellä mainituista perhesyistä johtuen.

2. Palkattomat vapaapäivät (yhtäjaksoinen kesto alle 2 kuukautta)

Palkatonta virka- ja työvapaata myönnettäessä otetaan huomioon työyksikön kyky selvitä tehtävistään vapaan aikana, sijaistarve ja mahdollisuudet sijaisen löytymiseen sekä sijaisuuden vaikutukset työyksikön toimintaan. Tämän lisäksi arvioidaan syytä palkattomalle vapaalle. Ennen palkattomien vapaiden myöntämistä tulee vapaata antaa ensisijaisesti vuosilomina ja vähentää mahdolliset saldoliukumat. Vuosilomia ei tarvitse

kuitenkaan käyttää jos niiden käyttäminen estäisi työntekijän oikeuden työehtosopimuksen mukaiseen vuosilomaan lomakaudella tai talvilomaan.

Soveltamisohje: Esimerkki 1: Työntekijä hakee kuukauden palkatonta vapaata maaliskuuksi 2021. Hänellä on 1.4.2019-31.3.2020 lomanmääräytymisvuodelta kertyneitä lomia vielä käyttämättä. Tällöin vapaa annetaan ensisijaisesti vuosilomana näistä vanhoista lomista, ja mahdollisesti osa uusista lomista (huom. esimerkki 2 rajaukset) ja loppuaika palkattomana vapaana.

Esimerkki 2: Työntekijä hakee alkuvuodesta 2021 kuukauden palkatonta vapaata lokakuuksi 2021. Hänellä ei ole 1.4.2019-31.3.2020 lomanmääräytymisvuodelta kertyneitä lomia, mutta lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2020-31.3.2021 täydet lomat. Vuosilomapäiviä käytetään siten, että niistä työehtosopimuksen minimi (väh. 65 %) voidaan sijoittaa lomakauteen vapaasta huolimatta.

Esimerkki 3: Päiväkodin lastenhoitaja haluaisi pitää viikon palkattoman vapaan, eikä vapaata voida myöntää ilman sijaisen palkkaamista, ja lisäksi sijaisen saaminen voi olla vaikeaa. Vapaan myöntämiseen tulee tällöin olla erityinen henkilökohtainen syy, joka voi olla esimerkiksi läheisen menehtyminen tai vakava sairastuminen, tai muu vastaava.

3. Lomarahojen vaihtaminen vapaaksi

Lomarahaa voidaan vaihtaa vapaaksi samoilla periaatteilla kuin yllä mainittuja vapaita myönnetään.

Lomarahan vaihtoa koskevan sopimuksen tulee olla kirjallinen tai sähköinen. Lomarahan vaihtamismahdollisuutta tulee aina tarjota myös saman työyksikön muille työntekijöille. Tarkemmat säädökset lomarahojen vaihtamisesta löytyvät työehtosopimuksesta.