

Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat

Yhteistyötoimikunta 27.4.2026 § 16

Kunnanhallitus 9.6.2026 § 177

Sisällys

1. Harkinnanvaraisen virka- tai työvapaan määritelmä ja myöntämisen yleiset edellytykset.....	1
2. Harkinnanvaraisen työvapaan hakeminen ja siitä päättävä viranomainen.....	2
3. Yleiset soveltamisohjeet	2
4. Sairaus ja työtapaturma.....	3
5. Perhevapaat	3
6. Tilapäinen hoitovapaa.....	3
7. Koulutus.....	3
8. Henkilökohtainen syy.....	5
9. Kunnanhallituksen suosittamat, vapaaehtoiset palkattomat virka- ja työvapaat	6
10. Työkyvyn ylläpitämiseksi tarkoitetut kuntoutuskurssit	7
11. Virka- tai työvapaa kuntoutustuen ajaksi	7
12. Harkinnanvaraisen virka- tai työvapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen	7
13. Valtakunnallisten järjestöjen päättävien elinten kokouksiin osallistuminen	8
14. Kunnan myöntämät käyttäjätunnukset virka- ja työvapaan aikana.....	8
15. Voimaantulo	8

1. Harkinnanvaraisen virka- tai työvapaan määritelmä ja myöntämisen yleiset edellytykset

Monista virka- ja työvapaista (virkavapaista) säädetään laissa tai virka- ja työehtosopimuksessa, esim. raskausvapaasta, hoitovapaasta ja opintovapaasta. Jos vapaata ei ole mainittu laissa tai virka- ja työehtosopimuksessa, päättää työnantajan edustaja harkintansa mukaan vapaasta. Tässä ohjeessa harkinnanvaraisella virka- ja työvapaalla tarkoitetaan sitä, että virka- ja työvapaan myöntäminen, sen pituus, keskeyttäminen sekä virka- ja työvapaan ajalta mahdollisesti maksettava palkka ovat työnantajan harkinnassa.

Jatkossa tässä ohjeessa virka- ja työvapaa -sanat korvataan sanalla työvapaa ja työntekijällä tarkoitetaan sekä työntekijää että viranhaltijaa. Lisäksi ”toimi”- sanalla tarkoitetaan sekä toimea että virkaa.

Ohjeessa painotetaan toiminnan turvaamisen tärkeyttä. Toiminnan turvaaminen on tapauskohtaista, jolloin se voi merkitä sijaisen ottamista tai että muiden järjestelyiden avulla selvitään ilman sijaista. Lisäksi tulee huomioida, että vapaat eivät saa kohtuuttomasti kuormittaa muita työntekijöitä. Ajankohdalla voi olla suuri merkitys sille, voidaanko vapaata myöntää. Esimerkiksi kesäaikaan on vaikeampi järjestää vapaata. 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.

Tätä ohjetta päivitetään lakimuutosten ja virka- ja työehtosopimusten muutoksien yhteydessä. Mikäli tämä ohje on ristiriitainen lain, asetuksen tai yleisten ko. työvapaaseen liittyvien sopimuksien kanssa, sovelletaan ensisijaisesti työvapaaseen liittyviä lakeja, asetuksia tai virka- ja työehtosopimusta.

KVTES:n V luvun eräät virka- ja työvapaat, 11 §:n 3 momentin soveltamisohje:

Harkinnanvaraisen virka-/työvapaan myöntämistä harkittaessa pitäisi ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuuskohdat, kuten tehtävien hoitamisen järjestäminen tänä aikana.

Sopijaosapuolten mielestä ei yleensä voida pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että virka/työvapaata myönnettäisiin maanantaista perjantaihin, mikäli lauantai ja sunnuntai ovat säännönmukaisesti henkilön vapaapäiviä. Virka-/työvapaata ei kuitenkaan voida myöntää pidemmäksi ajaksi kuin sitä on anottu. Tällaisessa tapauksessa saatetaan anomus joutua hylkäämään, mutta viranomaisen tulisi tällöin ilmoittaa hakijalle, että virka-/työvapaa voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan koko viikoksi. Jos toisaalta edellä mainittua työaikaa noudattava henkilö tarvitsee virka/työvapaata esimerkiksi vain torstaiksi ja perjantaiksi, ei voida edellyttää, että hän anois sitä myös lauantaiksi ja sunnuntaiksi.

Opettajien osalta koulujen lyhytaikaisia lomia ovat syys-, joulun-, urheilu- ja pääsiäisloma. Opettajalla on oikeus tuolta ajalta palkkaan, jos hänellä on ennen ja/tai jälkeen lyhytaikaista lomaa yhteensä 15 työpäivää. (OVTES V 37 § 2 mom, 3 mom.)

2. Harkinnanvaraisen työvapaan hakeminen ja siitä päättävä viranomainen

Virkavapaalla tarkoitetaan viranhaltijan vapauttamista työtehtävien suorittamisesta. Vastaavaa työsuhteisen vapauttamista kutsutaan työvapaaksi.

Hallintosäännössä määritelty viranomainen päättää harkinnanvaraisten virka- ja työpaiden myöntämisestä. Määräyksiä on myös toimivallansiirtämistä koskevissa hallintopäätöksissä. Harkinnanvaraista työvapaata haetaan kirjallisesti niin hyvissä ajoin, että asia ehditään ratkaisemaan ja tekemään mahdolliset tarvittavat tehtäväjärjestelyt ennen aiotun vapaan hakemista. Esimerkiksi koulutus tulee hakea seitsemän (7) vuorokautta ennen suunniteltua koulutusajankohtaa.

3. Yleiset soveltamisohjeet

Harkinnanvarainen työvapaa voidaan myöntää vain kirjallisen hakemuksen mukaisena ESS -järjestelmän kautta. Sitä ei pääsääntöisesti peruta / muuteta muuttuneiden tilanteiden vuoksi. Mikäli työvapaata ei voida myöntää hakemuksen mukaisena, se tulee hylätä. Jos myöntävä viranomainen katsoo mahdolliseksi myöntää työvapaata haettua lyhyempänä tai pidempänä pitää työntekijän tehdä uusi hakemus tai kirjallisesti antaa suostumuksensa muuksi ajaksi annettavaan työvapaaseen.

Työvapaata ei siis voida myöntää yksipuolisesti haettua lyhyemmäksi tai pidemmäksi ajaksi. Työvapaata ei myönnetä takautuvasti.

4. Sairaus ja työtapaturma

Sairauden ja työtapaturman vuoksi myönnettävä virkavapaa/työvapaa ja sen palkkausmääräytyvät virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

Sairauspoissaolon hakemiseen, myöntämiseen sekä todistuksiin liittyvistä käytännöistä ohjeistetaan Siikalatvan kunnan sairauspoissaolokäytäntöohjeistuksissa.

5. Perhevapaat

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempain-, ja hoitovapaata sekä osittaista hoitovapaat myönnetään viranhaltijalle/työntekijälle sairausvakuutuslain sekä virka- ja työehtosopimusten määräysten mukaisesti.

6. Tilapäinen hoitovapaa

Tilapäinen hoitovapaa myönnetään virka- ja työehtosopimusten määräysten mukaisesti. Luotettavaksi selvitykseksi lapsen sairaudesta hyväksytään vanhemman/huoltajan omailmoitus, ellei virkavapaan/työvapaan myöntäjä katso tarpeelliseksi vaatia muuta selvitystä. Muuksi selvitykseksi hyväksytään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus.

7. Koulutus

Virka- ja työvapaan myöntämisessä täydennyskoulutusta ja muuta koulutusta varten noudatetaan kunnanhallituksen hyväksymiä henkilöstökoulutuksen ohjeita. Yli kahden (2) tunnin koulutukset ilmoitetaan ESS-järjestelmään esihenkilön käsiteltäväksi. Hyväksytty koulutussuunnitelma määrittää palvelualuekohtaisen koulutuksen suunnitelma-kaudelle.

Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jolla ylläpidetään ja parannetaan työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutus vastaa henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin tai keskittyy tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin.

Työnantaja harkitsee koulutuspanostusta sekä yksilön että palvelualueen ja organisaation osaamis- ja kehittämistarpeiden pohjalta.

Ulkoinen koulutus

Päätös ulkoiseen koulutukseen osallistumisesta tehdään tarveharkinnan perusteella. Esihenkilö arvioi koulutuksesta saatavan olennaisen hyödyn työntekijälle, palvelualueelle, organisaatiolle ja toiminnalle.

- Toimivaltainen viranhaltija voi myöntää enintään kolme (3) palkallista virkavaapaapäivää vuodessa täydennyskoulutusta varten.
 - o Kirjaus ESS-järjestelmään:
 - Tapahtumat -> Lisää uusi -> tapahtumalaji: koulutus -> Lisää päivämäärä -> Seuraava -> Koulutuslaji: 36 Täydennyskoulutus, palkallinen
- Jos useampien virka-/työvapaapäivien myöntämiselle on vahvat perustelut, viedään anomus, jonka esihenkilö on perustellut, palvelualuejohtajalle.
- Ulkoista koulutustilaisuutta varten myönnetään virkavapaata, ja työaika kirjataan kuten ”normaalina” työpäivänä.

Ulkoiseen koulutukseen osallistumiseen liittyy koulutukseen osallistuneelle vastuu hankitun tiedon jakamisesta.

Iltaisin ja viikonloppuisin tapahtuvat koulutukset

Jos esihenkilö on hyväksynyt iltaan tai viikonloppuun ajoittuvan koulutuksen, noudatetaan seuraavia ehtoja:

- Koulutuksesta on yksityiskohtainen kurssiohjelma.
- Työajaksi rekisteröidään/työaikana korvataan ainoastaan opetusaika ja korkeintaan normaalin työpäivän pituinen jakso.
- Työaikaa ei hyväksytä ylityöksi. Tämä huomioidaan työajan suunnittelussa.

Matkustusaikaa ei lasketa työajaksi riippumatta siitä, tapahtuuko se kotimaassa vai ulkomailla.

Sisäinen koulutus

Sisäinen koulutus on kunnan järjestämää koulutusta. Kun henkilöstö osallistuu tällaiseen koulutukseen, katsotaan, että työntekijä on määrätty osallistumaan koulutukseen.

- Työaika suunnitellaan niin, ettei ylityötä synny. Työajaksi kirjataan kurssiohjelman mukainen aika.
- Työntekijä tarvitsee esihenkilöltään suullisen luvan osallistua sisäiseen koulutukseen, minkä saatuaan hän ilmoittautuu kurssille koulutuskalenterin kautta.

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutukseen sisältyvää teoreettista opetusta varten myönnetään palkatonta vapaata. Opiskelija saa päivärahaa Kelalta.

8. Henkilökohtainen syy

Kunta ei myönnä virka- tai työvapaata **vakinaiseen** toimeen toisen työnantajan palvelukseen siirtymisen perusteella.

Kun työntekijä on saanut **määräaikaisen** toimen toisen työnantajan palveluksessa, esihenkilö harkitsee vapaan myöntämistä seuraavien perusteiden pohjalta:

- Voidaanko toiminta turvata.
- Katsotaanko vapaan hyödyttävän työnantajaa
 - o hakemuksen yhteydessä työntekijän tulee toimittaa toimenkuvaus työtehtävistä mahdolliselta toiselta työnantajalta
- Virkavapaata voidaan myöntää enintään kuudeksi (6) kuukaudeksi.

Poikkeustilanteet

Jos työntekijä anoo työvapaata työskennelläkseen erityisen tärkeän yhteistyökumppanin palveluksessa tai jos vapaalla hankitaan erityisosaamista, josta on erityistä hyötyä työnantajalle (Siikalatvan kunta), vapaata voidaan myöntää yhdeksi (1) vuodeksi. Hakemuksen yhteydessä työntekijän tulee toimittaa toimenkuvaus työtehtävistä mahdolliselta toiselta työnantajalta. (ESS-järjestelmässä syykoodi ” Toisen vakanssin hoito toisen työnantajan palv.”)

Erityisenä perusteena virka- tai työvapaan myöntämiseen ovat lisäksi:

- kunnalla on tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla tarve järjestellä työtehtäviä uudestaan ja vapaan myöntäminen määräaikaiseen tehtävään on kunnan edun mukaista
- työntekijälle ei voida työkyvystä johtuvien syiden vuoksi osoittaa kunnalla hänelle sopivia työtehtäviä ja määräaikainen työskentely toisen työnantajan palveluksessa tukee työntekijän työkyvyn palautumista tai uudelleensijoitusratkaisun löytymistä

Siirryttäessä kunnan organisaation sisällä toiseen *vakituiseen* virka- ja työsuhteeseen palkatonta virka- ja työvapaata voidaan myöntää esihenkilön harkinnan perusteella enintään koeajaksi. Henkilön siirtyessä kuntaorganisaation sisällä toiseen *määräaikaiseen* virka- tai työsuhteeseen palkatonta virka- ja työvapaata voidaan esihenkilön harkinnan perusteella myöntää enintään vuodeksi kerrallaan. (ESS -järjestelmässä syykoodi: Toisen viran/toimen hoito (oma työnant.) palkaton.)

Muun henkilökohtaisen syyn perusteella palkatonta virka- ja työvapaata voidaan myöntää esihenkilön harkinnan perusteella enintään kaksi (2) kuukautta, mikäli virka- ja työvapaan myöntäminen ei aiheuta ongelmia töiden järjestämisessä.

Harkinnanvaraiset palkattomat virka- ja työvapaat haetaan ESS-järjestelmässä syykoodilla "Yksityisasiat, palkaton".

9. Kunnanhallituksen suosittamat, vapaaehtoiset palkattomat virka- ja työvapaat

1. Neljää (4) palkatonta työpäivää kohden saa yhden palkallisen bonuspäivän (4 pv + 1 pv).
2. Kahdeksaa (8) palkatonta työpäivää kohden saa kaksi palkallista bonuspäivää (8 pv + 2 pv).

Vapaat voidaan pitää kokonaisena viikkona tai päivä kerrallaan riippuen työjärjestelyjen mahdollisuuksista, saman kalenterivuoden aikana erikseen sovittavina aikoina. Yhdeltä kalenterivuodelta kertyneitä bonuspäiviä (max 2 pv) voidaan pitää vielä seuraavan kalenterivuoden tammikuun aikana. (ESS -järjestelmässä syykoodi: Paikalliset sopimukset)

10. Työkyvyn ylläpitämiseksi tarkoitetut kuntoutuskurssit

Kansaneläkelaitoksen kustantamiin, työterveyshuollon ja työnantajan kanssa yhdessä sopimiin, työkykyä ylläpitäviin kursseihin myönnetään palkallisina virka- ja työvapaata.

Mikäli viranhaltija / työntekijä hakeutuu itsenäisesti muiden tahojen (esimerkiksi ammattijärjestön, kansanterveysjärjestön) järjestämille kuntoremonttikursseille, haetaan niiden ajaksi vuosilomaa tai palkatonta virkavapautta /- työlomaa. Myös Kevan, Kelan tai muiden tahojen järjestämille kuntoutuskursseille tai muille kursseille osallistumiseen haetaan vuosilomaa tai palkatonta virkavapaata / työlomaa. Virka- tai työvapaa haetaan ja myönnetään niille päiville, joilta kuntoutujalle maksetaan kuntoutuspäiväraha.

11. 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.

12. Harkinnanvaraisen virka- tai työvapaan keskeyttäminen ja peruuttaminen

Jos virkavapaata käytetään muuhun tarkoitukseen, virkavapaa voidaan keskeyttää tai peruuttaa.

Mikäli harkinnanvarainen virka- ja työvapaa on myönnetty työntekijän hakemuksesta, ei työvapaata keskeytetä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden tai muun syyn johdosta, eikä työvapaan ajalle sattuvan sairauden tai raskauden ajalta myöskään suoriteta palkka- tai muita etuja työnantajan toimesta.

Harkinnanvarainen työvapaa voidaan poikkeuksellisesti työntekijän hakemuksesta keskeyttää vain, jos sen myöntänyt viranomaiskatsoo keskeyttämisen työnantajan kannalta tarkoituksenmukaiseksi edellyttäen, että työntekijä palaa välittömästi keskeytyksen jälkeen työhön. Mikäli työvapaalla olevalle työntekijälle on otettu sijainen määräajaksi, ja sijaisen sopimusta ei voida päättää samanaikaisesti, kun toimen vakinainen haltija tulisi töihin, ei työvapaata keskeytetä.

Työvapaan myöntämisessä noudatetaan ns. aikaprioriteettisääntöä, jonka mukaan jo tehtyä päätöstä työvapaan myöntämisestä ei tule muuttaa toisenlaiseksi työvapaaksi, vaikka uudella perusteella myönnetty työvapaa johtaisi esimerkiksi työntekijän kannalta parempiin taloudellisiin etuihin.

Ratkaisevaa tällöin on nimenomaan työvapaa-päätöksen tekemisen ajankohta, eikä esimerkiksi työvapaan alkamisajankohta. Jos esimerkiksi työntekijälle myönnetään palkatonta työvapaata 1.9. tehdyllä päätöksellä 1.10. lukien ja henkilö sairastuu syyskuun aikana siten, että työkyvyttömyys jatkuu marraskuun puolelle, maksetaan hänelle sairausajan palkkaa työkyvyttömyysajalta lokakuun loppuun asti ja 1.10. lukien henkilö on työkyvyttömyydestä riippumatta aiemmin tehdyn päätöksen mukaisesti palkattomalla työvapaalla. Lähtökohtana on siis se, että aiemmin myönnettyä palkatonta työvapaata ei tule muuttaa sen takia, että olosuhteet muuttuneet palkatonta työvapaata koskevan päätöksen tekemisen jälkeen. Palkattoman virka- / työvapaan aikana viranhaltija/työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan itse (katso KVTES luku V virka- ja työvapaat sekä perhevapaat, 2 § sairausajan palkka, 2 momentin soveltamisohje).

13. Valtakunnallisten järjestöjen päättävien elinten kokouksiin osallistuminen

Pääsopijajärjestöjen päättävien elinten kokouksiin osallistumista varten myönnetään palkallista virkavapautta/työvapaa virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

Palkallista virkavapautta/työvapaata myönnetään myös sellaisten valtakunnallisten järjestöjen päättävien elinten kokouksiin osallistumista varten, joiden jäsen Siikalatvan kunta on.

14. Kunnan myöntämät käyttäjätunnukset virka- ja työvapaan aikana

Mikäli työntekijän työvapaa kestää yli kaksi (2) viikkoa, työntekijän käyttäjätunnukset Siikalatvan kunnan järjestelmiin passivoidaan koko työvapaan ajaksi. Esihenkilön vastuulla on varmistaa, että tunnukset eivät ole käytettävissä työvapaan aikana ja tunnukset aktivoidaan heti vapaan päätyttyä ja viran/toimenhaltijan palattua työpaikalle.

15. Voimaantulo

Harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat -ohje tulee voimaan 1.8.2026.