

HARKINNANVARAISET VAPAAT OHJE

Harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla tarkoitetaan sellaisia virka-/työvapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään (KVTES V luku 12§ 3 mom. soveltamisohje). Vapaan myöntäminen on esimiehen harkinnassa. Huomioon tulee ottaa yksikön toiminnan turvaaminen ja mahdolliset hyöty- ja haittanäkökulmat. Harkinnanvaraiset vapaat ovat lähtökohtaisesti palkattomia.

Myöntämisen perusteet

Yli kk:n mittaista harkinnan varaista palkatonta vapaata (työloma tai virkavapaa) voidaan myöntää henkilölle, jonka päätoiminen vakituinen palvelussuhde Kokkolan kaupunkiin on kestänyt vähintään vuoden, sillä edellytyksellä, että tehtävät saadaan hoidettua sujuvasti työloman/ virkavapaan aikana ja yksikölle asetetut tavoitteet ovat saavutettavissa. Lyhyempiä palkattomia vapaita voidaan myöntää myös lyhyemmissä palvelussuhteissa oleville perustellusti. Myöntämisen perusteet ja tilanteen kartoituksen on oltava työyksikössä tasapuoliset.

Vapaan pituus

Yksityisasioiden vuoksi voidaan perustellusta syystä hallintosäännössä esitetyn viranhaltijan toimesta myöntää enintään 6 kk harkinnanvaraista virkavapautta tai työlomaa edellyttäen, että **muodollisesti ja tosiasiallisesti pätevä sijainen on saatavissa tai työtehtävät järjesteltävissä muutoin aiheuttamatta muille työntekijöille tai viranhaltijoille jaksamista uhkaavaa kuormitusta.**

Työlomaa/ virkavapaata ei pääsääntöisesti myönnetä toisen työnantajan palvelukseen siirryttäessä. Poikkeustapauksissa vapaata voidaan myöntää erittäin painavista ja perustelluista syistä koeajan verran.

Viiden vuoden kuluessa voidaan kuitenkin myöntää enintään yhteensä 2 vuotta harkinnanvaraista palkatonta vapaata. Kaupungin sisäisiä siirtoja ei lasketa harkinnanvaraisiin vapaisiin kaupungin säilyessä työnantajana. Sisäiset siirrot toteutetaan aina esimiesten harkinnan mukaan.

Edellä esitetystä poiketen voidaan mainituissa tapauksissa virkavapaata tai työlomaa myöntää pidempään lautakunnan / johtokunnan toimesta seuraavissa tilanteissa:

- kun toisen työnantajan palveluksissa tehtävän viran tai toimen hoitamisen arvioidaan merkittävästi hyödyntävän henkilön varsinaisen tehtävän hoitoa hänen palattuaan takaisin työnantajan palvelukseen
- kun työloma/ virkavapaa on järjestettävissä sujuvasti, mutta muu vapaan ajanjakson pituus olisi tarkoituksenmukaisempi (esim. opetus- ja varhaiskasvatuspalveluissa lukuvuosi paremmin soveltuvana jaksona)
- kun kysymyksessä on pidempi projekti/hanke, jonka voidaan arvioida hyödyntävän työnantajaa
- kun kyseessä on työnantajan hyöty/ intressinäkemys esim. konsernin sisällä tai sidosryhmiin siirtyessä

Anottua ja hyväksyttyä palkatonta virkavapautta/työlomaa ei pääsääntöisesti voi keskeyttää, ellei muuta sovita (esim. ettei sijaista ole palkattu, eikä työtehtäviä jaettu ja/ tai työnantajalla ja työntekijällä on molemmilla perusteltu tarve ko. virkavapaa/ työloman keskeyttämiseen). Virkavapautta/työlomaa ei keskeytetä esim. työkyvyttömyydestä aiheutuneen sairausloman vuoksi, sairausajan palkkaa ei makseta palkattoman virkavapaan/työloman ajalta (ns. aikaprioriteettiperiaate).