

Parkanon kaupungin virka- ja työvapaita koskeva ohje

Säädösperusta

Oikeus erilaisiin virka- ja työvapaisiin määräytyy lainsäädännön perusteella.

Oikeus vuosilomaan määräytyy vuosilomalain (162/2005) perusteella. Työsopimuslain (55/2001) mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, perhevapaisiin sekä vanhempainvapaaseen lain tarkemmin määrittelemien edellytyksin. Viranhaltijalaki (304/2003) määrittelee vastaavat oikeudet viranhaltijoille. Opintovapaalain (273/1979) mukaan työntekijällä on oikeus opintovapaaseen lain tarkemmin määrittelemien edellytyksin. Vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaan työntekijällä on oikeus vuorotteluvapaaseen lain tarkemmin määrittelemien edellytyksin.

Muita lakisääteisiä vapaita ovat mm. asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaiset vapaat.

Virka- ja työvapaita on kunta-alalla tarkemmin sovittu työehtosopimuksissa (KVTES, OVTES, TS, TTES).

Vuosiloma

Oikeus vuosilomaan ja vuosiloman kertyminen määräytyvät viranhaltijaan/työntekijään sovellettavan työehtosopimuksen perusteella.

Vuosiloman käyttö tapahtuu pääsäännön mukaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Opettajien ja muun opetushenkilöstön vuosilomat ajoittuvat aina koulujen loma-aikoihin. Varhaiskasvatuksen henkilökunnan lomat pyritään jaksottamaan siten, että varhaiskasvatuksessa on aina tarpeen mukainen henkilöstöresurssi. Vuosilomien jaksottaminen tulee tehdä siten, että sijaisten käyttö minimoidaan.

Muilta osin vuosilomat voidaan sopia pidettäväksi työtehtävien suorittamisen kannalta soveltuvana ajankohtana työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken.

Jos toimipiste suljetaan kokonaan loma-ajaksi, tulee vuosilomat keskittää mahdollisuuksien mukaan tähän ajankohtaan. Päivystysluonteiset tehtävät tulee tällöinkin huomioida.

Lomarahojen vaihtaminen vapaaksi

Työntekijällä/viranhaltijalla on mahdollisuus vaihtaa lomarahoja vapaiksi. Parkanon kaupunki suhtautuu lomarahojen vaihtamiseen vapaiksi positiivisesti silloin kun tästä ei aiheudu sijaistarvetta. Tehtävissä, joissa lomarahavapaita aiheutuu sijaistarvetta, voidaan lomarahat vaihtaa vapaiksi vain perustellusta syystä ja esimiehen harkinnan

perusteella. Lomarahojen vaihtamisesta on säädetty tarkemmin henkilöstöjaoston 21.4.2021 antamassa ohjeessa.

Sairausloma

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaata, jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta tehtäväänsä.

Kun sairauspoissaolo kestää korkeintaan kolme kalenteripäivää, voi esihenkilö hyväksyä sairausloman työntekijän oman ilmoituksen perusteella. Kun sairauspoissaolo kestää neljä kalenteripäivää tai enemmän tulee esittää lääkärintodistus sairaudesta. Sairauspoissaolon jatkuessa tulee aina esittää lääkärintodistus. Viikonloppu tai arkipyhä ei katkaise sairausajan pituuden laskentaa.

Edellä mainitusta poiketen alle neljän kuukauden määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevien tulee toimittaa todistus jokaiselta sairauspoissaolopäivältä. Terveystodistajan/sairaanhoitajan todistus riittää 1-3 päivän poissaoloista, lääkärintodistus vaaditaan edellä mainittua pidemmältä työkyvyttömyysajalta ja muutoin sairauspoissaolon jatkuessa.

Esihenkilöllä on aina oikeus pyytää sairaudesta lääkärintodistus, jos on syytä epäillä viranhaltijan/työntekijän vilppiä.

Läkärintodistus tai muu todistus työkyvyttömyydestä on kuitenkin vain asiantuntijan lausunto, josta toimivaltainen viranomais voi poiketa perustellusta syystä. Mikäli lääkärintodistusta ei perustellusta syystä voida hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää viranhaltijan ja/tai työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairauspoissaolon ajalta:

- 1) varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta
- 2) sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta
- 3) lisäksi voidaan harkinnan perusteella maksaa enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 185 kalenteripäivän ajalta.

Edellä kohdassa 3 mainitun 185 päivän ajalta Parkanon kaupunki maksaa 50 % palkasta. Esimies vastaa ESS-ilmoituksen tekemisestä, jotta tieto palkan alentamisesta välittyy Monetralle.

Sairausajan palkan maksaminen edellyttää, että virantoimitus tai työsuhde on jo alkanut eli viranhaltija tai työntekijä on jo aloittanut työnteon. Sairausajan palkkaa maksetaan enintään niin kauan, kun palvelussuhde kestää, vaikka työkyvyttömyys jatkuisi tämän ajan jälkeenkin.

Edellytyksenä sairausajan palkan saamiselle on, että palvelussuhde on välittömästi ennen sairauslomaa jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää.

Jos viranhaltijan tai työntekijän palvelussuhde ei ole kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää ennen sairauslomaa, hänellä on oikeus saman kalenterivuoden aikana saman palvelussuhteen perusteella saada sairausloman ajalta varsinainen palkka 14 kalenteripäivän ajalta. Tämän jälkeen ei makseta mitään palkkaetuja.

Sairausloman ajalta ei makseta palkkaa sen jälkeen, kun samasta tai eri sairaudesta johtuvaa sairauslomaa on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän yhdenjaksoinen virantoimitus tai työssäolo. Sairausloman yhtäjaksoisuutta ei keskeytä esimerkiksi vuosiloma, määräaikainen kuntoutustuki tai eläkelaitoksen kustantama työkokeilu, koska kysymyksessä ei tällöin ole virantoimitus/työssäolo. Yli 12 kuukauden menevältä ajalta voidaan harkinnan mukaan maksaa enintään puolet varsinaisesta palkasta.

Jos työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntaityötä, korotetaan sairausajan päiväpalkkaa KVTES:n luvun IV 13 §:n 3 momentin mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla, jossa otetaan huomioon vain sunnuntaityön osuus.

Sairausajan palkkaa ei makseta, mikäli viranhaltija tai työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Sairausloma myönnetään ilman eri hakemusta lääkärintodistuksessa mainituksi tai edellä mainitulla muulla tavalla selvitetyn työkyvyttömyysajaksi. Mikäli lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä, sairausloman ensimmäinen päivä on palkaton, ellei viivytys ole johtunut hyväksyttävästä syystä.

Osa-aikainen sairausloma on vapaaehtoinen järjestely, johon tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Se ei saa vaarantaa työntekijän terveyttä eikä toipumista. Työajan on vähennettävä 40-60 % aiemmasta. Osa-aikatyöstä sovitaan työterveyslääkärin tai muun työolosuhteet tuntevan lääkärin arvion perusteella. Työnantaja maksaa työntekijälle osa-aikatyön mukaista palkkaa ja työntekijä hakee osa-sairauspäivärahaa itse Kelalta.

Työtapaturma ja ammattitauti

Jos työkyvyttömyys johtuu virka- tai työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitettua työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista taikka virka- tai työtehtävistä johtuneesta väkivallasta, viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus saada kalenterivuoden vaihtumisesta riippumatta

varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta

KVTES:n mukaan lisäksi voidaan harkinnan mukaan maksaa kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 125 kalenteripäivän ajalta. Parkanon kaupungin linjauksen mukaan näissä tapauksissa maksetaan 50 % palkasta.

Esimies vastaa ESS-ilmoituksen tekemisestä, jotta tieto palkan alentamisesta välittyy Monetralle.

Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta korvausta tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, määräytyy oikeus sairausajan palkkaan edellä selostettujen yleisten sopimusmääräysten mukaan.

Työtapaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015).

Raskausvapaa

Raskausvapaa on 40 arkipäivää, ja se alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä tai viranhaltija voivat sopia, että raskausvapaa alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Raskausrahakausi alkaa viimeistään raskauden päättymistä seuraavasta arkipäivästä. Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskausrahapäivät (raskausvapaa).

Henkilöllä, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on oikeus saada raskausrahaa.

Raskausvapaata on haettava 2 kuukautta ennen sen aiottua alkamisajankohtaa. Raskausrahakausi kestää enintään 40 arkipäivää, ja se tulee pitää yhtäjaksoisesti. Raskaana olevalla viranhaltijalla tai työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (viittaussmääräys) mukainen oikeus raskausrahaan, on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy raskausvapaan 40 arkipäivää seuraavin edellytyksin:

- viranhaltija tai työntekijä on ollut ao. kunnan, hyvinvointialueen, kuntayhtymään tai hyvinvointiyhtymän palvelussuhteessa välittömästi ennen raskausvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
- raskausvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja

- työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama, sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta ja
- raskausvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa raskausrahan, johon viranhaltija tai työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Kaikkien neljän edellytyksen on täytyttävä, jotta vapaa on palkallista.

Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus raskausvapaan palkkaetuihin.

Työntekijä tai viranhaltija saa aikaistaa raskausvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Hakijalla on oikeus hakea vapaaseen muutosta perustellusta syystä. Hakemus on tehtävä viimeistään 1 kuukausi ennen muutoksen toteutumista.

Perusteltuna syynä muutoksen hakemiselle pidetään sellaista lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunutta ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta, jota viranhaltija tai työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon silloin, kun hän on hakenut virka- tai työvapaata.

Tällainen perusteltu syy on esimerkiksi toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen, kuolema tai avioero.

Perusteltuna syynä ei yleensä pidetä esimerkiksi toiselle paikkakunnalle muuttamista, toisen palvelussuhteen syntymistä tai toisen vanhemman työttömyyttä. Vapaan keskeyttäminen edellyttää, että henkilö palaa virantoimitukseen tai työhön.

Erityisraskausvapaa

Erityisraskausrahakausi voi alkaa raskauden alusta ja kestää enintään raskausrahakauden alkuun asti.

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä raskauden tai synnytyksen vuoksi sairausvakuutuslaissa tarkoitettut erityisraskausrahapäivät (erityisraskausvapaa).

Erityisraskausvapaa myönnetään raskaana olevalle henkilölle.

Vapaan hakemiselle ei ole määräaikaa. Vapaata hakiessaan viranhaltijan tai työntekijän on esitettävä työnantajalle Kelan päätös erityisraskausrahan myöntämisestä.

Työnantajan on ensisijaisesti poistettava sellaiset, työntekijän tai viranhaltijan työtehtävissä tai työoloissa olevat tekijät, jotka vaarantavat hänen tai sikiön terveyden, eli työtehtäviin tai työoloihin liittyvä kemiallinen aine, säteily tai tarttuva tauti tai muu vastaava seikka. Mikäli vaarantavia tekijöitä ei voida poistaa, tulee seuraavaksi kyseeseen siirto muihin tehtäviin ja viime kädessä vapautus tehtävistä.

Erityisraskausvapaa on palkaton.

Raskaana oleva voi palata oman työnantajansa palvelukseen, jos vaara saadaan poistettua tai hänelle voidaan järjestää muuta työtä.

Vanhempainvapaa

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten sairausvakuutuslaissa tarkoitetut vanhempainrahopäivät (vanhempainvapaa).

Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukaan oikeus vanhempainrahaan on

- lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja
- enintään 4 kuukauden ajan lapsen syntymästä lukien vakuutetulla, joka on tunnustanut vanhemmuuden äitiyslain (253/2018) tai isyyslain (11/2015) mukaisesti
- vakuutetulla, joka adoptoi muun kuin aviopuolisonsa lapsen, jos hän on ottanut lapsen hoitoonsa adoptiotarkoituksessa ja hänelle on myönnetty adoptiolupa niissä tilanteissa, joissa lupa adoptiolain (22/2012) mukaan edellytetään
- jos lapsen vanhempainrahaan oikeutetut vanhemmat tai toinen vanhemmista kuolee, lapsen hoidosta vastaavalla henkilöllä on oikeus käyttämättä oleviin vanhempainrahopäiviin.

-

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä. Molemmilla vanhemmilla on oikeus käyttää 160 vanhempainrahopäivää.

Jos lapsella on vain yksi vakuutettu vanhempi tai toisella vanhemmalla ei ole sairausvakuutuslain 5 §:n 1 momentin tai 10 §:n 2 momentin nojalla oikeutta saada vanhempainrahaa, vanhempainrahaan oikeutetulle vanhemmalle voidaan maksaa kaikki vanhempainrahopäivät. Jos vanhempi on sairauden tai vamman vuoksi pysyvästi tai pitkäaikaisesti kykenemätön hoitamaan lasta, voidaan toiselle vanhemmalle maksaa kaikki vanhempainrahopäivät.

Jos lapsia syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti.

Jos raskausrahakausi on lapsen ennenaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, vanhempainrahaa maksetaan lisää niin monelta arkipäivältä kuin raskausrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta.

Vanhempi, jolla on oikeus vanhempainrahaan, voi luovuttaa omasta 160 vanhempainrahapäivän kiintiöstään yhteensä enintään 63 vanhempainrahapäivää lapsen toiselle vanhemmalle, lapsen huoltajalle taikka luovuttavan vanhemman tai toisen vanhemman aviopuolisolle. Aviopuoliso on rinnastetaan henkilö, joka jatkuvasti elää vanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa.

Jos vanhempi on luovuttanut vanhempainrahapäiviä, luovutettuihin vanhempainrahapäiviin sovelletaan sairausvakuutuslain vanhempainrahaa koskevia määräyksiä.

Vapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi. Samaa ilmoitusaikaa on noudatettava myös adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta, jos mahdollista.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, vanhempainvapaalle on oikeus jäädä yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen edellyttäen, että siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on esitettävä työntekijälle tai viranhaltijalle selvitys kieltäytymisen perusteista.

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään 4 jaksoa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Jos työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus vanhempainrahaan useamman lapsen perusteella, voi hän pitää saman kalenterivuoden aikana enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos vanhempainrahajakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen alkamisvuoden kiintiöön.

Vanhempainvapaajaksoja voi pitää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Viranhaltijalla tai työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n (viittausmääräys) mukaisesti oikeus vanhempainrahaan, on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy vanhempainvapaan 32 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:

- viranhaltija tai työntekijä on ollut ao. kunnan, hyvinvointialueen, kuntayhtymän tai hyvinvointiyhtymän palveluksessa välittömästi ennen vanhempainvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
- vanhempainvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun vanhempainvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää,

edellytyksenä paikalliselle vanhempainvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukausi ennen vapaan aiottua alkamista. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava samoja ilmoitusaikoja.

- työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä tai todistus adoption pätevyydestä ja
- vanhempainvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa vanhempainrahan, johon viranhaltija tai työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Kaikkien neljän edellytyksen on täyttyvä, jotta vapaa on palkallista.

Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.

Vanhempainvapaan 32 ensimmäisellä arkipäivällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahakauden 32 ensimmäistä arkipäivää.

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus vanhempainvapaan palkkaetuihin.

Vanhempainvapaa on palkallinen vain siltä osin kuin työntekijä tai viranhaltija pitää palkallisen vanhempainvapaan yhtäjaksoisesti.

Viranhaltijalla tai työntekijällä, joka pitää 7 §:n mukaisen palkallisen raskausvapaan, on oikeus 8 §:n mukaiseen palkalliseen vanhempainvapaaseen vain, jos hän pitää vapaan välittömästi raskausvapaan jälkeen yhdenjaksoisena.

Muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.

Adoptiovanhemmilla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen adoption yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan yksi lapsi, vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata samanaikaisesti yhteensä 18 arkipäivää. Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kerralla useampi lapsi, vanhemmat voivat olla yhtä aikaa vanhempainvapaalla sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n 3 momentissa määrätyn ajan (viittaussmääräys), josta palkallisen vanhempainvapaan osuus määräytyy tämän luvun 8 §:n 1 momentin mukaisesti.

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksestaan, jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison

työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, jollei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

Jos työnantaja ei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, on tämän esitettävä työntekijälle tai viranhaltijalle selvitys kieltäytymisen perusteista.

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus hakea vapaan ajankohtaan ja pituuteen muutosta ennalta arvaamattomasta ja perustellusta syystä. Hakemus on tehtävä niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään 1 kuukausi ennen muutoksen toteutumista. Työntekijä tai viranhaltija saa kuitenkin aikaistaa tai muuttaa sellaista synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiottua vapaata, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Perusteltuna syynä muutoksen hakemiselle pidetään sellaista lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtunutta ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta, jota viranhaltija tai työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon silloin, kun hän on hakenut virka- tai työvapaata.

Tällainen perusteltu syy on esimerkiksi toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen, kuolema tai avioero. Perusteltuna syynä ei yleensä pidetä esimerkiksi toiselle paikkakunnalle muuttamista, toisen palvelussuhteen syntymistä tai toisen vanhemman työttömyyttä. Vapaan keskeyttäminen edellyttää, että henkilö palaa virantoimitukseen tai työhön.

Adoptiovanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian, kuin se on mahdollista.

Osittainen vanhempainvapaa

Työnantaja ja työntekijä tai viranhaltija voivat sopia, että tämä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti, sekä osa-aikatyön ehdoista.

Vapaan hakemisessa ei ole erillistä määräaikaa. Osapuolten on sovittava asiasta. Jos työnantaja kieltäytyy sopimasta työntekijän tai viranhaltijan kanssa osittaisesta vanhempainvapaasta, työnantajan on perusteltava kieltäytyminen kirjallisesti. Osittaisella vanhempainvapaalla olevan palvelussuhteen ehdot ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevien.

Osittaisella vanhempainvapaalla tehty osa-aikatyö katkaisee 8 §:n mukaisen palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisuuden.

Osapuolten on sovittava keskenään muutoksista. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä ja/tai viranhaltijalla on oikeus vain perustellusta syystä keskeyttää osa-

aikatyö ja palata kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaa.

Hoitovapaa

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää 3 vuotta

Adoptiolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun adoptiosta on kulunut 2 vuotta, ja enintään siihen saakka, kun lapsi aloittaa koulun. Hoitovapaata voi pitää vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

Vapaasta on ilmoitettava viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi.

Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävässä vapaassa on, jos mahdollista, noudatettava samaa ilmoitusaikaa.

Vapaa voidaan pitää enintään 2 jaksossa, ellei toisin sovita. Jakson vähimmäispituus on 1 kuukausi, ellei toisin sovita.

Hoitovapaata voi pitää vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

Hoitovapaa on palkaton.

Jos työntekijälle tai viranhaltijalle on myönnetty hoitovapaa, jonka aikana Kela myöntää hänelle uuden raskausrahan, on hänellä oikeus raskausvapaaseen.

Vapaaseen on oikeus hakea muutosta perustellusta syystä.

Uusi raskaus oikeuttaa kuitenkin hoitovapaan keskeyttämiseen siitä ajankohdasta lukien, kun työntekijän tai viranhaltijan oikeus raskausvapaaseen alkaa (perusteltu syy). Uusi raskaus ei kuitenkaan oikeuta hoitovapaan keskeyttämiseen siten, että työntekijä tai viranhaltija palaa työhön.

Muutosta on haettava niin pian kuin mahdollista ja viimeistään 1 kuukausi ennen muutosajankohtaa.

Osittainen hoitovapaa

Osittainen hoitovapaa voi jatkua heinäkuun loppuun saakka sinä vuonna, jolloin perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy.

Pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin kuuluvien sairaiden tai vammaisten lasten vanhempien oikeus osittaiseen hoitovapaaseen kuitenkin jatkuu lapsen kolmannen lukuvuoden päättymiseen saakka.

Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Osittainen hoitovapaa voidaan myöntää vanhempainrahakauden päätyttyä.

Työaika on 6t/pv ja 30 t/vko, ellei toisin sovita. Keskimääräinen viikoittainen työaika on lapsen hoidon vuoksi enintään 30 tuntia viikossa.

Vapaa myönnetään siten, että lasta hoitaa samanaikaisesti vain toinen vanhemmista kerrallaan. Vapaa voidaan pitää niin, että toinen vanhempi hoitaa lasta esimerkiksi aamupäivät ja toinen iltpäivät.

Työnantaja voi kokonaan kieltäytyä antamasta osittaista hoitovapaata, jos vapaan pitäminen aiheuttaa toiminnalle merkittävää haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työnjärjestelyillä.

Edellytyksenä vapaan saamiselle on, että virka- ja/tai työsuhde on kestänyt viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana vähintään 6 kuukautta.

Vapaata on haettava viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Vapaan pitämisestä ja pituudesta on sovittava osapuolten kesken. Jos yksityiskohtaisista järjestelyistä, muun muassa vapaan pituudesta, ei voida sopia, työnantajan on annettava kalenterivuodessa 1 jakso, joka määräytyy työntekijän esityksen mukaan.

Osittaisella hoitovapaalla olevan palvelussuhteen ehdot, esimerkiksi palkka ja työaika, määräytyvät osa-aikatyötä koskevien määräysten mukaan.

Osapuolten on sovittava keskenään muutoksista. Jos niistä ei voida sopia, hakijalla on oikeus perustellusta syystä keskeyttää vapaa noudattaen 1 kuukauden ilmoitusaikaa.

Parkanon kaupunki suhtautuu positiivisesti viranhaltijan/työntekijän osittaiseen vanhempainvapaaseen ja hoitovapaaseen.

Tilapäinen hoitovapaa

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata hänen tai hänen taloudessaan vakituisesti asuvan äkillisesti sairastuneen alle 12 vuoden ikäisen taikka vammaisen lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Vapaata on mahdollista saada enintään neljä työpäivää kerrallaan (koskee myös ns. etävanhempia).

Palkka maksetaan enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien (jos lapsi sairastuu kesken työvuoron, palkallinen aika on enintään kolme seuraavaa kalenteripäivää). Viikonloppu ja arkipyhä ei katkaise tätä jaksoa. Palkallisuuden edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja. Tilapäistä hoitovapaata voi käyttää kumpi tahansa vanhemmista, mutta ei yhtä aikaa.

Lapsen sairastumisesta on aina annettava esimiehelle todistus.

Poissaolo pakottavasta perhesyystä

Tilapäinen poissaolo perhettä kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi ja viranhaltijan tai työntekijän läsnäolo välttämätöntä. Poissaolo myönnetään perheenjäsenelle. Henkilön on ilmoitettava poissaolosta ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Hänen on pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys poissaolon syystä. Poissaolo pakollisesta perhesyystä on aina palkaton.

Opintovapaa

Oikeus opintovapaaseen perustuu opintovapaalakiin (237/79) ja opintovapaa-asetukseen (864/79). Lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa sekä niihin rinnastettavassa palvelusuhteessa olevaan henkilöön.

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.

Opintovapaa myönnetään antamalla työntekijälle etukäteen määrättynä aikana yksi tai yhdenjaksoisesti useampia kokonaisia vapaapäiviä. Opintovapaa voidaan myöntää myös antamalla osia työpäivästä vapaaksi tai muodostamalla se useasta vapaajaksosta, joiden välillä työntekijä on työssä.

Opintovapaalaki ei koske oppisopimusopiskelijoita eikä opiskelun tai harjoittelun kestäessä valvotussa työharjoittelussa olevia työntekijöitä tai muita palvelussuhteessa opiskelevia.

Opintovapaata voi käyttää:

- julkisen valvonnan alaiseen koulutukseen, jolla tarkoitetaan valtion tai kunnan järjestämää koulutusta ja valtionosuuteen oikeuttavaa tai valtion avustuksella tuettua koulutusta ja opetusministeriön erikseen hyväksymää muuta koulutusta
- tietyin edellytyksin ammattiyhdistyskoulutukseen ja maatalousyrittäjille järjestettyyn koulutukseen.
-

Opintovapaan perusteeksi hyväksyttävä koulutus tai opiskelu voi sisältää:

- opetuksen seuraamista
- opetussuunnitelman mukaista ohjattua käytännön harjoittelua
- tutkinnon tai opinnäytteen suorittamiseen valmistautumista, kuitenkin enintään kymmenen työpäivää välittömästi ennen kunkin tutkinnon tai opinnäytteen suorittamista
- päätoimista ohjattua itseopiskelua tutkinnon tai opinnäytteen suorittamiseksi
- koetilaisuuteen osallistumista.

Opintovapaa perustuu aina työntekijän hakemukseen. Yli viisi työpäivää kestävää opintovapaata on haettava kirjallisesti työnantajalta vähintään 45 kalenteripäivää ennen opintojen alkamista. Enintään viiden työpäivän opintovapaata haetaan suullisesti tai kirjallisesti vähintään 15 kalenteripäivää ennen opintojen alkamista, jollei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

Opintovapaahakemuksessa on mainittava:

- opintojen ja opintovapaan alkamis- ja päättymisajankohta
- koulutuksen ja opiskelun muoto ja tavoite
- onko kyseessä aiemmalla opintovapaalla aloitetun koulutuksen tai opiskelun loppuunsaattaminen
- oppilaitos tai muu koulutuksen tai opetuksen järjestäjä
- päätoimisessa itseopiskelussa opintoja ohjaavan opettajan ja opiskelijan hyväksymä opintosuunnitelma, josta ilmenee aiottu tutkinto tai opinnäyte ja sen edellyttämä opiskeluaika

Jos opintovapaata haetaan yli viideksi työpäiväksi, tulee työnantajan ilmoittaa ratkaisustaan kirjallisesti vähintään 15 kalenteripäivää ennen opintojen alkamista. Muissa tapauksissa työnantajan tulee ilmoittaa ratkaisustaan viimeistään seitsemän päivää ennen opintojen alkua.

Jos opintovapaan myöntäminen kaikille hakijoille hakemusten tarkoittamana ajankohtana tuottaisi tuntuva haittaa työnantajan toiminnalle eikä vapaata voida tästä syystä myöntää kaikille, on etusijalle asetettava ammatilliseen koulutukseen ja peruskoulun oppimäärän suorittamiseen hakeutuvat. Jos näitä ei ole, on etusija vähiten koulutusta saaneilla hakijoilla. Työnantajan tulee ennen ratkaisun tekemistä käsitellä asia yhteistoimintamenettelyssä.

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

Työnantajalla on oikeus siirtää opintovapaata myös silloin, kun työntekijän edellisestä opintovapaasta on kulunut alle kuusi kuukautta, eikä tarkoitus ole päättää aiemmalla opintovapaalla aloitettuja opintoja.

Työntekijä voi siirtää yli viiden päivän opintovapaan käyttöä, ellei siitä aiheudu työnantajalle tuntuva haittaa. Opintovapaan siirtämistä haetaan kirjallisesti enintään vuodeksi kerrallaan. Jos työntekijä haluaa jättää käyttämättä hänelle myönnetyn opintovapaan, asiasta on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti vähintään kaksi viikkoa ennen opintovapaan alkamista.

Työntekijä, jolle on myönnetty opintovapaata yli 50 työpäiväksi, voi keskeyttää opintovapaan ja palata työhön. Tätä lyhyempää opintovapaata ei voi keskeyttää. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle opintovapaan keskeyttämisestä kirjallisesti vähintään neljä viikkoa ennen aiottua työhönpaluuta.

Jos sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta aiheutuva työntekijän työkyvyttömyys alkaa opintovapaan aikana ja jatkuu yhdenjaksoisena yli seitsemän päivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta lueta opintovapaa-ajaksi, jos työntekijä tätä viipymättä pyytää. Työntekijällä on hakemuksesta oikeus käyttää näin keskeytynyt opintovapaa myöhemmin. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä selvitys työkyvyttömyydestään.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta ottaa opintovapaalla olevaa työntekijää töihin ennen kuin työntekijälle mahdollisesti palkatun sijaisen työsopimus voidaan laillisesti päättää. Työnantajan on viivytyksettä kirjallisesti ilmoitettava työntekijälle opintovapaan keskeyttämisestä koskevasta ratkaisustaan ja siitä, milloin työntekijä voi palata töihin. Työsopimusta ei saa irtisanoa tai purkaa sillä perusteella, että työntekijä on hakenut tai käyttänyt opintovapaata. Sama koskee soveltuvien osin virkasuhteen päättämistä.

Työntekijän on työnantajan vaatimuksesta esitettävä työnantajalleen opetuksen järjestäjän antama todistus opintovapaan hyväksyttävästä käytämisestä. Jos opiskelija on ilman hyväksyttävää syytä opintovapaansa aikana laiminlyönyt opiskelua siinä

määrin, ettei tällaista todistusta voida hänelle antaa, on työnantajalla oikeus olla myöntämättä hänelle opintovapaata seuraavan kahden vuoden aikana.

Opintovapaan aikana työntekijällä ei ole oikeutta palkkaan. Sen sijaan työntekijälle kertyy vuosilomaa enintään 30 opintovapaapäivältä lomanmääräytymisvuoden aikana. Vuosiloman kertyminen edellyttää työntekijän palaamista töihin välittömästi opintovapaan päätyttyä.

Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaalakia (1305/2002) sovelletaan työsuhteessa ja virkasuhteessa sekä siihen verrattavassa palvelussuhteessa olevaan henkilöön. Vuorotteluvapaalle voi jäädä kokoaikatyöntekijä ja työntekijä, jonka työaika on yli 75 % alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta.

Vuorotteluvapaata ei voi aloittaa sen kalenterikuukauden päättymisen jälkeen, jonka aikana vuorotteluvapaata käyttävä täyttää iän, joka vastaa työntekijän eläkelain mukaista vanhuuseläkkeen alkamisen alaikärajaa vähennettynä kolmella vuodella.

Vuorotteluvapaalle ei voi jäädä henkilö, jota pidetään työttömyysturvallaissa päätoimisena yrittäjänä ja jolla tästä syystä ei olisi oikeutta työttömyysetuuteen.

Vuorotteluvapaasta sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken kirjallisella vuorottelusopimuksella. Sopimuksen allekirjoittaessaan työnantaja sitoutuu palkkaamaan vuorottelijalle työttömän työnhakijan edellytykset täyttävän sijaisen.

Vuorottelusopimus ja viranhoidomääräys tai työsopimus sijaisen palkkaamisesta vuorotteluvapaan ajaksi on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto) hyvissä ajoin ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Sijaisen pitää olla työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa (TE-toimisto) välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista. Sijaiseksi voidaan kuitenkin palkata alle 30-vuotias työtön työnhakija, jonka ammatti- tai korkeakoulututkinnon suorittamisesta on kulunut enintään yksi vuosi, tai työtön työnhakija, joka on vuorotteluvapaan alkaessa alle 25-vuotias tai yli 55-vuotias.

Sijaista ei tarvitse palkata samoihin tehtäviin, joita vuorotteluvapaalle lähtevä on tehnyt.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on 20 vuoden työhistoria ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Jos henkilö on aiemmin saanut vuorottelukorvausta, työssäoloaikaa on oltava vähintään viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä.

Työhistoria-ajasta enintään neljännes voi olla ns. työntekoon rinnastettavaa aikaa. Tällä tarkoitetaan aikaa, jolta henkilölle on maksettu äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai erityishoitorahaa. Myös hoitovapaalla sekä varusmies- ja siviilipalveluksessa oloaika on työntekoon rinnastettavaa aikaa.

Vuorotteluvapaan edellytyksenä on, että työntekijän kokoaikainen (yli 75 %) työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 13 kuukautta välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista. Tähän 13 kuukauden ajanjaksoon voi sisältyä yhteensä enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa tai osa-aikatyötä.

Työssäoloaikaa laskettaessa hyväksi luetaan myös aika, jonka vuorottelija on ollut työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeenluovuttajan tai siihen verrattavan uudelleen järjestelyn kohteena olevan julkisoikeudellisen yhteisön palveluksessa.

Vain sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastetaan työssäoloon 13 kuukauden työssäoloaikaa laskettaessa.

Vuorotteluvapaan kesto on 100–180 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti. Vuorotteluvapaan pidentämisestä on sovittava kaksi kuukautta ennen sovitun vuorotteluvapaan päättymistä.

Vuorotteluvapaan päättymisestä ennenaikaisesti tai tilapäisestä työhön paluusta on sovittava työnantajan ja vuorotteluvapaata pitävän välillä. Vuorotteluvapaa kuluu tilapäisen työhön paluun aikana ja jatkuu sen jälkeen vuorottelusopimuksen mukaisesti, jollei sitä pidennetä.

Vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen vuorotteluvapaan ajalta. Vuorottelukorvauksen suuruus on 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi oikeus työttömäksi jäädessään.

Vuorottelukorvauksen maksaja on työttömyyskassa, jos vuorotteluvapaalle jäävä on ollut vähintään 26 viikkoa työttömyyskassan jäsenenä välittömästi ennen kuin vuorotteluvapaa alkaa. Muissa tapauksissa korvauksen maksaa Kela.

Vuorottelukorvausta ei makseta siltä vuorotteluvapaasopimuksen mukaiselta vuorotteluvapaan ajalta, jolle ei ole palkattu sijaista. Oikeus vuorottelukorvaukseen jatkuu kuitenkin sopimuksen mukaisesti, jos vuorotteluvapaan ajaksi palkatun sijaisen palvelussuhde päättyy ennen vuorotteluvapaan päättymistä.

Jos vuorottelijan työsuhde päättyy vuorottelijasta riippumattomasta syystä ennen kuin vuorotteluvapaa on kestänyt 100 kalenteripäivää, vuorottelijalla on oikeus vuorottelukorvaukseen työsuhteen päättymiseen asti.

Vuorottelijalla on oikeus vuorotteluvapaan päätyttyä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on vuorottelijalle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen tai palvelussuhteen mukaista työtä. Jos tämäkään ei ole mahdollista, on hänelle tarjottava muuta sopimuksen mukaista työtä.

Parkanon kaupunki voi myöntää vuorotteluvapaan, jos mikäli tehtävät saadaan järjestettyä uudelleen ilman merkittäviä järjestelyjä ja lisäkustannuksia.

Muu lakisääteinen vapaa

Muut lakisääteiset vapaat määräytyvät ao. lain, asetuksen työehtosopimuksen tai vastaavan perusteella.

Reservin kertausharjoituksiin tai lain nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätyle maksetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta varsinainen palkka vähennettynä reserviläispalkan tai vastaavan korvauksen määrällä. Määräystä ei sovelleta vapaaehtoiisiin kertausharjoituksiin osallistuvaan.

Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma vihkiäispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä, aviopuolison, rekisteröidyn parisuhteen osapuolen, vanhemman, lapsen, veljen ja sisaren hautajaispäivä (siunauspäivä) sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä.

Vapaapäiväksi sattuvat tai vuosiloma-aikaan ajoittuvat em. päivät eivät oikeuta saamaan vastaavaa vapaapäivää muuna ajankohtana.

Muu harkinnanvarainen vapaa

Viranhaltija/työntekijä voi hakea muuta harkinnanvaraista palkallista tai palkatonta vapaata.

Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntäminen on työnantajan subjektiivisen harkinnan varassa. Vapaiden myöntämisessä otetaan huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamisen järjestäminen poissaolon aikana. Pitkän virkavapaan kohdalla työnantaja harkitsee myös sitä, miten vapaan myöntäminen hyödyntää kaupunkia. Työnantaja näkökulmassa on myös se, miten palvelun tuottaminen kaupunkilaisille turvataan.

Harkinnanvaraista palkallista vapaata myönnetään vain erityisen painavista syistä.

Lyhytaikaista (1-30 päivää) harkinnanvaraista palkatonta vapaata voidaan myöntää, jos

- työntekijällä/viranhaltijalla ei ole käytettävissä vuosiloma- tms. käyttämättömiä vapaita
- vapaasta ei aiheudu työyksikölle kohtuutonta haittaa.

Henkilöstökulujen alentamiseksi Parkanon kaupunki tarjoaa edullista palkatonta vapaata tietyin ehdoin. Viikon palkaton vapaa myönnetään siten, että palkka pidätetään vain 5 päivältä (ei lauantailta eikä sunnuntailta kuten normaalisti tehtäisiin). Palkatonta vapaata voi ottaa tällä tavalla enintään 15 päivää/kalenterivuosi. Tämän ylittäviin palkattomiin vapaisiin sovelletaan normaalia käytäntöä. Ehtona on, että vapaan ajalle ei palkata sijaista. Vapaa pidetään kalenterivuoden aikana (1.1.20XX - 31.12.20XX). Palkan vähennys tehdään sen kuukauden palkasta, jolloin vapaa pidetään.

Mikäli edellä mainitut edellytykset eivät täyty määräytyy palkaton jakso seuraavasti:

- 1–3 päivän palkaton vapaa: palkatonta haetaan ao. jaksolle.
- 4 päivän palkaton vapaa: palkatonta vapaata haetaan 4+1 jaksolle.
- 5 päivän palkaton vapaa: palkatonta vapaata haetaan 5+2 jaksolle.
- Kokonaisuin viikkoihin sovelletaan edellä mainittua sääntöä.
- Mikäli vapaata haluaa pitää ns. viikonlopun yli (esim. perjantai–maanantai) tulee myös lauantain ja sunnuntain ajaksi hakea palkatonta vapaata.

Pitkäaikaista (yli 30 päivää) harkinnanvaraista palkatonta vapaata voidaan myöntää vain painavista syistä. Vapaata ei myönnetä ainakaan seuraavissa tilanteissa:

- Viranhaltija/työntekijä on hakeutunut toiseen tehtävään toisen työnantajan palveluksessa ja hakee vapaata koeajan ajan ajaksi.
- Viranhaltija/työntekijä on hakeutunut toiseen määräaikaiseen tehtävään toisen työnantajan palveluksessa ja tehtävästä ei ole olennaista hyötyä viranhaltija/työntekijä omassa vakituisessa tehtävässä.
- Työntekijä ei esitä vapaalle perusteluita.