



Seurakunnille

- Sisältää:
1. Vuosilomataulukon A-rivin soveltamisesta äitiysvapaan pitämisen yhteydessä
 2. Viikkoa lyhyempien palkattomien virka- ja työvapaiden myöntäminen

1. Vuosilomataulukon A-rivin soveltamisesta äitiysvapaan pitämisen yhteydessä

KirVESTES 104 § 3 momentin mukaan vuosiloman pituus määräytyy vuosilomataulukoiden B-rivin mukaan, kun viranhaltija/työntekijä on virantoimituksen/työssäolon keskeytyksen vuoksi työssä lomavuoden lomakaudella vähemmän kuin 6 työpäivää. Määräyksen sisältö on käytännössä se, että vuosilomataulukoiden B-riviä paremman lomaoikeuden antavan A-rivin soveltaminen edellyttää sitä, että viranhaltija/työntekijä on lomavuoden lomakaudella eli 2.5.–30.9 välisenä aikana työssä vähintään 6 työpäivänä.

Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat neuvotelleet määräyksen soveltamisesta siihen tilanteeseen, jossa työstä poissaolo johtuu äitiysvapaasta. Osapuolet ovat päätyneet yhteiseen tulkintaan siitä, että 104 § 3 momentin äitiysvapaallaoloaika rinnastetaan työssäoloon. Jos viranhaltijan/työntekijän työstä poissaolo johtuu äitiysvapaasta, hänellä on oikeus saada vuosiloma rivin A lomapäivien mukaisena. Rinnasteisuus ei koske muita perhevapaita.

On huomattava, että äitiysvapaan kestoaika on 105 arkipäivän mittainen. Siten äitiysvapaan kesto on aina lyhyempi kuin lomakauden kesto 2.5.–30.9. Lomakaudelle sijoittuvan työstä poissaolon tulee siksi sisältää myös muusta perusteesta kuin äitiysvapaasta johtuvaa poissaoloa, jotta poissaolo kestäisi koko lomakauden, jolloin lomakaudelle voisi sijoittua vähemmän kuin 6 työpäivää. Yleisin poissaolon syy lienee äitiysvapaan jatkuminen välittömästi vanhempainvapaalla. Poissaolon peruste voi kuitenkin olla muukin virkavapaa/työvapaa.

Lomaoikeuden määrittämiseksi A-rivin mukaisena riittää käytännössä se, että äitiysvapaa kestää lomakauden aikana vähintään 8 kalenteripäivää, johon tällöin sisältyy laskennallisesti 6 työpäivää ja 2 vapaapäivää. Mikäli viranhaltija/työntekijä on lomakaudella äitiysvapaan lisäksi myös työssä, kukin työpäivä luonnollisesti vähentää tarvetta äitiysloman sijoittumisesta lomakaudelle A-rivin soveltamisedellytyksenä. A-rivin soveltamiseksi riittää, että työpäivien ja työpäiviksi rinnastuvien äitiysvapapäivien yhteismäärä kattaa edellytetyt 6 työpäivää.

2. Viikkoa lyhyempien palkattomien virka- ja työvapaiden myöntäminen

Toisinaan seurakuntien viranhaltija ja työntekijä (jäljempänä: viranhaltija) hakee palkatonta virkavapautta/työvapaata (jäljempänä: virkavapaa), jonka kesto on lyhyempi kuin kalenteriviikko. Seurakunnista on tiedusteltu, miten tällaisiin virkavapauksien myöntämisessä tulisi menetellä.

Seuraavassa on käsitelty eräitä tällaisiin virkavapauksiin liittyviä yleisiä periaatteita. Kirkon työmarkkinailaitos ja pääsopijajärjestöt ovat neuvotelleet lyhyiden virkavapauksien myöntämisen periaatteista. Seuraava esitys perustuu osapuolten yksimieliseen näkemykseen.

2.1. Palkattoman virkavapaan ja työvapaan myöntämisen peruseriaatteen

Yleisimmin lyhyen harkinnanvaraisen virkavapauden hakemisessa on kysymys siitä, että viranhaltija on jo käyttänyt vuosilomansa ja ennen uuden loman erääntymistä haluaa lyhyttä virkavapaata omiin tarkoituksiinsa. Harkinnanvaraisella virkavapaalla tarkoitetaan nimenomaan sellaisia virkavapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään (jäljempänä jakso 2). Osa virkavapaista on kuitenkin sellaisia, joihin viranhaltijalla on lain tai virka- tai työehtosopimuksen perusteella oikeus eikä työnantaja voi vapaasti harkita, myönnetäänkö virkavapaa vai ei (jäljempänä jakso 3).

Palkatonta virkavapaata haetaan aina tietyksi yksilöidyksi ajaksi. Tämä aika ilmaistaan hakemuksessa päivämäärinä, esim. 10.3.–11.3. Virkavapaata myönnettäessä on poikkeukseton periaate, että virkavapaa voidaan myöntää vain haetun mukaisena. Työnantaja ei siis voi poiketa päätöksessään hakemuksesta. Silloin kun kysymys on sellaisen virkavapaan hakemisesta, johon viranhaltijalla ei ole oikeutta lain tai virka- tai työehtosopimuksen perusteella (harkinnanvarainen virkavapaus), työnantajalla on oikeus harkita, myönnetäänkö haettu virkavapaus vai ei. Työnantaja voi siis olla myöntämättä tällaista virkavapautta.

Työnantaja voi myös ilmoittaa, että seurakunnassa vahvistettujen myöntämisperiaatteiden vuoksi haettua virkavapautta ei voida myöntää haetulle ajanjaksolle. Syynä voi olla esimerkiksi se, että jos viranhaltija hakee virkavapautta asiallisesti kokonaiseksi työviikoksi, hän ei ole sisällyttänyt virkavapausaikaan lainkaan vapaapäiviä. Jos viranhaltija muuttaa hakemustaan myöntämisperiaatteiden mukaiseksi, hakemus voidaan myöntää, jos myöntämisen muut edellytykset täyttyvät. Tällöin viranhaltijan harkintaan jää se, haluaako hän muuttaa hakemustaan. Silloin kun kysymys on virkavapaasta, johon viranhaltijalla on lain tai virka- tai työehtosopimuksen perusteella oikeus, virkavapaa on myönnettävä haetun mukaisena.

Virkavapauden myöntämispäätös muodostaa perusteen palkan pidättämiselle virkavapauspäiviltä. Palkka pidätetään myöntämispäätöksen mukaisesti. Palkkaa ei voida pidättää myöntämispäätöksestä poikkeavasti. Sellainen joissain seurakunnissa käytetty menettely on ehdottomasti virheellinen, jossa virkavapaus on myönnetty työstä poissaolopäiviksi, mutta palkan pidätyksessä palkkaa on voitu pidättää myös vapaa-päiviltä.

2.2. Harkinnanvaraiset virkavapaat

Harkinnanvaraisen virkavapaan myöntämistä harkittaessa pitäisi ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamisen järjestäminen tänä aikana. Sopijaosapuolten mielestä ei yleensä voida pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että virkavapaata myönnettäisiin maanantaista perjantaihin, mikäli lauantai ja sunnuntai ovat säännönmukaisesti henkilön vapaapäiviä.

Virkavapaata ei kuitenkaan voida myöntää pidemmäksi ajaksi kuin sitä on anottu. Tällaisessa tapauksessa saatetaan anomus joutua hylkäämään, mutta työnantajan tulisi tällöin ilmoittaa hakijalle, että virkavapaa voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan koko viikoksi. Jos toisaalta edellä mainittua työaika noudattava henkilö tarvitsee virkavapaata vain yhdeksi tai kahdeksi työpäiväksi (esim. torstaiksi ja perjantaiksi), virkavapaata ei voida edellyttää haettavaksi niiden lisäksi myös viranhaltijan vapaapäiviksi (lauantaiksi ja/tai sunnuntaiksi). Vastaavat periaatteet koskevat niitä työntekijöitä, joiden vapaapäivät sijoittuvat muuhun aikaan kuin viikonloppuun.

Seurakunnissa olisi syytä omaksua mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten virkavapaiden myöntämisen osalta. Seurakunnassa tulee olla tehtynä periaatepäätös harkinnanvaraisen virkavapaan myöntämisen perusteista ja sen tulee tiedottaa nämä perusteet viranhaltijoille. Ennen tällaisen päätöksen tekemistä asia on käsiteltävä työpaikkakokouksessa ja/tai työympäristötoimikunnassa niissä seurakunnissa, joihin sellainen on asetettu.

2.3. Virkavapaat, joihin viranhaltijalla on lain tai virka- tai työehtosopimuksen perusteella oikeus

Osa virkavapaista on sellaisia, joihin viranhaltijalla on lain tai virka- tai työehtosopimuksen perusteella oikeus. Useimmat tällaiset virkavapaudet ovat kestoaltaan pitkiä, kuten äitiysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa. Nämä vapaat ovat myös usein sidoksissa Kelan maksamaan päivärahakautteen. Tällaiset virkavapaat myönnetään aina haetun mukaisesti. Jos virkavapaa alkaa tai päättyy kesken viikkoa, palkan pidättämisessä ko. kuukauden ajalta noudatetaan, mitä KirVESTES 15 §:ssä on määrätty.

Silloin kun kyse on lyhyestä alle kalenteriviikon mittaisesta virkavapaasta, johon viranhaltijalla on lain tai virka- tai työehtosopimuksen perusteella oikeus, virkavapaus myönnetään aina haetun mukaisesti. Tällaisia ovat esim. poissaolo pakottavista perhesyistä tai tilapäinen hoitovapaa sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi, kun lain edellyttämät myöntämisen ehdot täyttyvät. Tällaiseen virkavapauteen ei siten sovelleta niitä yleisiä periaatteita, joita työnantaja on voinut vahvistaa harkinnanvaraisen virkavapauden myöntämisen ehdoksi.

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm