

Työsopimuslakiin ehdotetaan useita muutoksia

Työsopimuslakiin ehdotetaan odotettuja työllistämiskynnystä madaltavia muutoksia ensi vuoden alusta lukien. Esityksen mukaan pitkäaikaistyöttömän saisi palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä. Lisäksi koeajan enimmäispituutta pidennettäisiin neljästä kuuteen kuukauteen, ja työnantajan takaisinottovelvollisuuden kestoaikaa lyhennettäisiin yhdeksästä neljään kuukauteen.

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Vuoden 2017 alusta lukien määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos palkattava henkilö olisi työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen perusteella ollut yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Työnantaja voisi tiedustella työ- ja elinkeinotoimistolta sopivia työnhakijoita avoimena olevaan työpaikkaan. Lain muutoksella ei poistettaisi työnantajan velvollisuutta tarjota lisätyötä palveluksessaan oleville osa-aikaisille tai lomautetuille työntekijöille tai takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville työntekijöille. Kysymys olisi puhtaasti määräaikaisen työsopimuksen tekemisedellytyksistä.

Pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto olisi yksi vuosi. Työnantaja ja työntekijä voisivat vaihtoehtoisesti sopia myös enintään kolmesta lyhyemmästä määräaikaisesta sopimuksesta, kunhan niiden yhteenlaskettu kesto ei ylitä yhtä vuotta. Määräaikaisten työsopimusten välillä voisi olla keskeytyksiä tai vaikkapa perustellusta syystä tehty määräaikainen työsopimus kuten sijaisuus.

Jos esimerkiksi puolen vuoden pituinen määräaikainen työsopimus alkaisi 16.1.2017, voisi uuden puolen vuoden pituisen määräaikaisen työsopimuksen tehdä alkavaksi viimeistään 15.1.2018. Tällöin jälkimmäinen sopimus olisi vielä alkanut vuoden kuluessa ensimmäisen sopimuksen alkamisesta ja sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto olisi yksi vuosi.

Koska määräaikaisen työsopimuksen voisi jatkossa eräin edellytyksin tehdä pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta, on määräaikaisesta työsopimuksesta tai työnantajan selvityksestä käytävä ilmi se, että kysymys olisi nimenomaisesti määräaikaisesta työsopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa.

Koeaika

Esityksessä ehdotetaan koeajan enimmäispituuden pidentämistä neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Lisäksi työnantajalla olisi mahdollisuus pidentää koeaikaa, jos työntekijä on työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi ollut poissa työstä. Koeaikaa voisi pidentää kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Kalenteripäiviä laskettaessa huomioidaan kaikki työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoon sisältyvät kalenteripäivät ml. vapaapäivät. Kalenteripäiviä laskettaessa ei luonnollisesti huomioida sellaisia päiviä, jolloin työntekijä on ollut työkyvyttömyydestä tai perhevapaasta huolimatta töissä.

Esimerkki: Työntekijän kuuden kuukauden pituinen koeaika on alkanut 15.2.2017 ja koeajan on siten ollut tarkoitus päättyä 14.8.2017. Työntekijä on ollut poissa työstä sairauden vuoksi 2.3.-31.3.2017 eli 30 kalenteripäivää.

Työnantajalla olisi oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella. Koeaika päättyisi 14.9.2017.

Työnantajalla olisi mahdollisuus pidentää koeaikaa vain sellaisten työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoon sisältyvien kalenteripäivien perusteella, jotka kohdistuvat koeajalle.

Esimerkki: Työntekijän kuuden kuukauden pituinen koeaika on alkanut 15.2.2017 ja koeajan on siten ollut tarkoitus päättyä 14.8.2017. Työntekijä on ollut poissa työstä työkyvyttömyyden vuoksi 20.7.-21.8.2017 eli yhteensä 33 päivää. Työkyvyttömyysjaksosta kohdistui koeaikaan kuitenkin vain 27 kalenteripäivää. Työnantajalla ei ole oikeutta pidentää koeaikaa.

Koeaikaa voidaan pidentää uudelleen kuukaudella, jos työntekijän työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyviä kalenteripäiviä kertyy toiset 30 kappaletta. Tässä suhteessa huomioidaan myös ne kalenteripäivät, jotka kohdistuvat varsinaisen koeajan jälkeiseen koeajan jatkoaikaan, jonka työnantaja on ilmoittanut edellyttävänsä.

Esimerkki: Työntekijän 6 kuukauden pituinen koeaika on alkanut 15.2.2017 ja koeajan on siten tarkoitus päättyä 14.8.2017. Työntekijä on ollut työkyvyttömänä 19.6.-31.8.2017. Varsinaisena koeaikana 19.6.-15.8.2017 työkyvyttömyysjaksoon sisältyi 58 kalenteripäivää. Työnantajalla on siten ollut oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella. Koska työkyvyttömyys on edelleen jatkunut koeaikana siten, että työkyvyttömyysjaksoon sisältyviä kalenteripäiviä on kertynyt toiset 30 kappaletta, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa vielä toisella kuukaudella 14.10.2017 saakka.

Koeaika ei pitenisi automaattisesti, vaan mikäli työnantaja haluaisi mahdollisuuttaan käyttää, hänen tulisi ilmoittaa koeajan jatkamisesta työntekijälle ennen kuin koeaika muutoin päättyy.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saisi pidennyksineen jatkossakin olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työnantaja ja työntekijä sopisivat yli vuoden pituisesta määräaikaisesta työsopimuksesta, koeajan enimmäispituus olisi kuusi kuukautta. Jos osapuolet sopisivat koeajan enimmäispituutta lyhyemmästä koeajasta, voisi työnantaja työntekijän työkyvyttömyys- ja perhevapaajaksojen perusteella pidentää koeaikaa, kunhan koeajan kokonaiskesto ylittää puolta työsuhteen pituudesta tai kuutta kuukautta.

Työntekijän takaisin ottaminen

Takaisinottovelvollisuuden kestoaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi. Takaisinottovelvollisuuden kestoaika olisi lähtökohtaisesti nykyisen yhdeksän kuukauden sijasta jatkossa neljä kuukautta. Poikkeuksen muodostaisivat pitkät työsuhteet (yli 12 vuotta), joiden osalta takaisinottoaika olisi kuusi kuukautta.

Kirjoittaja: Kirsi Parnila, lakimies