

Muutoksia työsopimuslakiin vuoden vaihteessa

Koeaika pidemmäksi ja uusi jatkamismahdollisuus

Eduskunta on hyväksynyt työllistämiskynnystä madaltavia muutoksia työsopimuslakiin ensi vuoden alusta lukien. Yksi keskeinen muutos on koeajan enimmäispituuden pidentäminen neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen, sekä sen jatkamisen mahdollistaminen tietyissä tilanteissa.

Lain mukaan *ensi vuonna alkavissa työsuhteissa* voidaan siis sopia kuuden kuukauden mittaisesta koeajasta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa edelleen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Lisäksi työnantajalla on mahdollisuus pidentää koeaikaa, jos työntekijä on koeajan aikana ollut poissa työstä työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi vähintään 30 kalenteripäivää.

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 on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella ja koeaika päättyisi 14.9.2017.

Työnantajalla on 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.

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 työkyvyttömyysjakssoon sisältyi 58 kalenteripäivää. Työnantajalla on siten ollut oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella. Koska työkyvyttömyys on edelleen jatkunut koeaikana siten, että työkyvyttömyysjakssoon sisältyviä kalenteripäiviä on kertynyt toiset 30 kappaletta, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa vielä toisella kuukaudella 14.10.2017 saakka.

Käytännössä voi ilmetä tilanteita, joissa työntekijä on sinänsä ollut työkyvyttömänä tai perhevapaalla, mutta hän on siitä huolimatta ollut töissä. Kalenteripäiviä laskettaessa ei luonnollisesti huomioida sellaisia päiviä, jolloin työntekijä on ollut työkyvyttömyydestä tai perhevapaasta huolimatta töissä.

Tarvittavat 30 kalenteripäivää voivat koostua myös yksittäisistä lyhyemmistä työkyvyttömyysjaksoista tai osin työkyvyttömyyspäivistä ja osin perhevapaasta.

Koeaika ei pitene automaattisesti työntekijän työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksojen perusteella, vaan työnantajan tulee ilmoittaa koeajan jatkamisesta työntekijälle ennen kuin koeaika muutoin päättyy.

Takaisinottoaika lyhenee

Työnantajan takaisinottovelvollisuuden kestoaika lyhenee neljään kuukauteen nykyisestä yhdeksästä kuukaudesta. Työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta. Lyhyempiä takaisinottoaikoja noudatetaan vuodenvaihteen jälkeen päättyvissä työsuhteissa. Takaisinottovelvollisuuden kestoajan lyhentämisellä pyritään alentamaan työllistämiskynnystä tuotannollis-taloudellisiin syihin perustuvien irtisanomisten jälkeen.

Takaisinottovelvollisuuden sisältöön ei tule muutoksia.

Pitkäaikaistyöttömän palkkaaminen

Työnantaja voi solmia määräaikaisen työ sopimuksen pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteltua syytä. Työnantaja voi tiedustella työ- ja elinkeinotoimistolta sopivia työnhakijoita avoimena olevaan työpaikkaan.

Pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta tehdyn määräaikaisen työ sopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Työnantaja ja työntekijä voivat vaihtoehtoisesti sopia myös enintään kolmesta lyhyemmästä määräaikaisesta sopimuksesta, kunhan niiden yhteenlaskettu kesto ei ylitä yhtä vuotta. Määräaikaisten työ sopimusten välillä voi olla keskeytyksiä tai vaikkapa perustellusta syystä tehty määräaikainen työ sopimus.

Jos esimerkiksi puolen vuoden pituinen määräaikainen työ sopimus alkaa 16.1.2017, voi uuden puolen vuoden pituisen määräaikaisen työ sopimuksen tehdä alkavaksi viimeistään 15.1.2018. Tällöin jälkimmäinen sopimus on vielä alkanut vuoden kuluessa ensimmäisen sopimuksen alkamisesta ja sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto on yksi vuosi.

Määräaikaisesta työ sopimuksesta tai työnantajan selvityksestä on käytävä ilmi se, että kysymys onnimenomaisesti määräaikaisesta työ sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa.

Eroamisikä porrastuu

Työeläkelainsäädännön muutosten yhteydessä työ sopimuslain eroamisikä sopeutetaan työntekijän eläkelain mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajan kanssa.

Työntekijän työ suhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää eroamisikänsä, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työ suhteen jatkamisesta. Eroamisikä on 1.1.2017

alkaenvuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958-1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta.

Työsuhteen päättäminen ei edellytä nimenomaista päättämistointia, vaan se päättyy mainitun iän täytyessä automaattisesti. Työsuhteen jatkaminen eroamisiän jälkeen edellyttää aina sopimusta.

Kirsi Parnila

Helsingin seudun kauppakamarin lakimies