

Työsopimuslain muutokset 1.1.2017

Työsopimuslaki muuttui vuodenvaihteessa. Keskeisimmät muutokset liittyvät määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksiin, koeaikaan ja työnantajan takaisinottovelvollisuuteen.

Määräaikainen työsopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa

Voimassaolevan työsopimuslain mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen tulee olla perusteltu syy. Työsopimuslakiin lisättiin vuodenvaihteessa säännös, joka mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen tekemisen pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteltua syytä.

Työsopimus voidaan siis tehdä määräaikaisena sillä perusteella, että palkattava henkilö on työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen perusteella ollut yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen työsuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhtäjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on pysyvää.

Pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Työnantaja ja työntekijä voivat tehdä kolme määräaikaista sopimusta ilman perusteltua syytä, kunhan niiden yhteenlaskettu kesto on enintään vuosi.

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Lisäkirjaus, voimassa 2018 loppuun asti: Vastaavasti koeajan enimmäispituudesta on vähennettävä aika, jolloin työntekijä on ennen työsuhteeseen palkkaamista tehnyt samoja tai samankaltaisia tehtäviä työnantajalle julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun

lain (916/2012) 4 luvun 5 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetussa soveltuvuuden arvioimiseksi järjestetyssä työkokeilussa.

Työnantajan takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslaissa säädetään siitä, että työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden (oli ennen 9 kk) kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Takaisinottovelvollisuus ei ulotu työntekijöihin, joiden työsopimus on päättynyt määräaikaisten työsopimuksen määräajan päättymisen, koeaikapurun tai henkilökohtaisen irtisanomisperusteen johdosta.