



## MUUTOKSET MÄÄRÄAIKASEEN TYÖSOPIMUKSEEN, KOEAIKAAN JA TAKAISINOTTOVELVOLLISUUTEEN

Työsopimuslaki muuttuu 1.1.2017 voimaantulevalla lailla seuraavasti:

- Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä ilman perusteltua syytä pitkäaikaistyöttömän kanssa
- Koeaikaa pidennetään pääsääntöisesti kuuteen kuukauteen
- Tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella (jäljempänä tuta-peruste) irtisanotun takaisinottovelvollisuuden kestoa lyhennetään pääsääntöisesti neljään kuukauteen

Lain valmisteluasiakirjat löytyvät tästä linkistä: [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE\\_105+2016.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE_105+2016.aspx)

Laki julkaistaan sen vahvistamisen jälkeen vuodenvaihteessa Suomen säädöskokoelmassa (<http://www.finlex.fi/fi/laki/kokoelma/>).

### Määräaikainen työsopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa

Työsopimuslakiin lisätään säännös (TSL 1:3 a §), joka mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen tekemisen ilman perusteltua syytä enintään vuoden ajaksi, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston (jäljempänä TE-toimisto) ilmoituksen perusteella yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

#### Ei perusteltua syytä

TSL 1:3 a §:n uusi säännös sallii poikettavan määräaikaista työsopimusta koskevasta perustellun syyn vaatimuksesta. Säännöksen mukaisen työsopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä sekään, että työnantajan työvoimatarve on TSL 1:3.3 §:n tarkoittamalla tavalla pysyvä. Työnantajan ei siis tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä niissä töissä, joita teetetään TSL 1:3 a §:n mukaisesti palkattavilla työntekijöillä.

#### TE-toimiston todistus

TSL 1:3 a §:n perusteella palkattavan työntekijän tulee olla ollut TE-toimiston ilmoituksen perusteella yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Säännöksen mukaan enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta.

Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen oikeutuksen kannalta ratkaisevaa on TE-toimistolta saatu tieto siitä, että henkilö on ollut työtön



työnhakija säännöksessä tarkoitetulla tavalla. Tämä tarkoittaa, että työnantajalla on oltava käytössään TE-toimistolta saatu selvitys palkattavan henkilön työttömyydestä ja sen kestosta ennen määräaikaisen työsopimuksen tekemistä. Työnantaja voi pyytää TE-toimistolta tietoa työhön sopivista pitkäaikaistyöttömistä. TE-toimisto saa luovuttaa tietoja työnantajalle, jos työnhakija on antanut siihen suostumuksen.

Säännös mahdollistaa myös sen, että palkattava henkilö toimittaa itse työnantajalle kyseisen selvityksen. Työnhakija voi pyytää TE-toimistosta todistuksen, jolla hän osoittaa olevansa pitkäaikaistyötön.

Työnantaja saa luottaa TE-toimistolta saamiinsa tietoihin, eikä työnantajan tarvitse muulla tavalla varmistautua siitä, että palkattava henkilö on säännöksessä tarkoitettu pitkäaikaistyötön. Määräaikainen työsopimus on pätevä, vaikka TE-toimiston ilmoitus osoittautuisi virheelliseksi (HE 105/2016, s. 22).

Työnantaja voi luottaa todistukseen, kunhan se on lyhyen ajan sisällä laadittu. Kun otetaan huomioon, että kahta viikkoa pitempi palvelussuhde katkaisee vaadittavan 12 kuukauden työttömyyden yhdenjaksoisuuden, työnantajan on aiheellista edellyttää, että todistuksen päivämäärän ja työsuhteen alkamisen välillä ei ole kulunut kahta viikkoa pitempää aikaa.

### Useampia sopimuksia

Pitkäaikaistyöttömän kanssa tehtävän määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Säännös mahdollistaa myös sen, että työnantaja tekee pitkäaikaistyöttömän kanssa useita alle vuoden mittaisia määräaikaisia työsopimuksia. TSL 1:3 a §:n mukaan sopimus voidaan uusua vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimuksia voi siis olla enintään kolme, ja viimeisen sopimuksen tulee alkaa ennen kuin ensimmäisen sopimuksen alkamisesta on kulunut yhtä vuotta. Sopimusten yhteensä laskettu kesto saa olla enintään yksi vuosi.

Jos pitkäaikaistyötön halutaan palkata vuotta pitemmäksi ajaksi tai jos hänen kanssaan tehtävät työsopimukset eivät muutoin vastaa säännöksessä asetettuja rajoituksia, työnantajalla tulee olla TSL 1:3 §:ssä tarkoitettu perusteltu syy. Jos määräaikaisia työsopimuksia on useita, työnantajalla tulee olla perusteltu syy viimeistään silloin, kun työntekijän kanssa tehdään ensimmäinen työsopimus, joka ei ole TSL 1:3 a §:n rajoitusten mukainen.



### Voimaantulosäännös

Lain voimaantulosäännöksen mukaan TSL 1:3 a §:n mukaisia määräaikaisia työsopimuksia voi tehdä 1.1.2017 lukien.

### Koeajan pituus

#### Toistaiseksi voimassaolevat työsuhteet

Työsopimuslain (TSL 1:4.1 §) mukaan koeajan kesto voi olla jatkossa enintään kuusi kuukautta toistaiseksi voimassaolevassa työsopimuksessa. Työsopimuksessa voidaan luonnollisesti sopia tätä lyhyemmästä koeajasta. Aikaisemmin koeaika sai olla enintään neljän kuukauden mittainen. Jos työnantaja järjesti työntekijälle työsuhteen alussa erityisen koulutuksen, koeaika voitiin sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Jatkossa koeaikaa ei voida pidentää tällaisen erityisen koulutuksen perusteella.

Työsopimuslaissa säädetään jatkossa mahdollisuudesta pidentää koeaikaa työntekijän koeaikaan kohdistuneen poissaolon vuoksi. 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. Työkyvyttömyyden syyllä ei ole merkitystä, kuten ei silläkään, onko työntekijälle maksettu palkkaa poissaolon ajalta. Ratkaisevaa on se, että työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä.

Koeaikaa voidaan pidentää ainoastaan tietyllä kuukausimäärällä eikä tätä lyhyemmissä jaksoissa tai osakuukausin. Kuukauden mittainen pidentäminen on mahdollinen, jos työkyvyttömyydestä tai perhevapaasta (tai molemmista) johtuvia poissaoloja on kertynyt vähintään 30 kalenteripäivää. Säännöksessä ei ole edellytetty, että poissaolo kestäisi yhtäjaksoisesti 30 kalenteripäivää, vaan päivät voivat koostua useammasta poissaolojaksosta. Kalenteripäiviä laskettaessa huomioidaan kaikki työkyvyttömyys- tai perhevapajaksoon sisältyvät kalenteripäivät mukaan lukien vapaapäivät. Kaikkien päivien tulee osua koeajalle, jotta ne voidaan ottaa huomioon.

Koeaikaa voidaan pidentää niin monella kuukaudella kuin koeajan kuluessa on kertynyt 30 kalenteripäivän poissaolojaksoja. Jos työntekijä on poissa esimerkiksi 75 kalenteripäivää, koeaikaa saadaan jatkaa kahdella kuukaudella.

Koeaika ei pitene suoraan lain nojalla, vaikka työntekijä olisikin poissa vähintään 30 kalenteripäivää. Koeajan jatkaminen edellyttää aina, että



työnantaja ilmoittaa siitä työntekijälle. Ilmoitus on tehtävä ennen koeajan päättymistä.

Jos työntekijä on poissa työstä jatkettuna koeajan aikana, koeaikaa saadaan pidentää toisen kerran, jos työntekijälle jälleen kertyy poissaoloja pidennykseen oikeuttava 30 kalenteripäivän määrä (HE 105/2016, s. 23). Jatkokoeaikaan ja alkuperäiseen koeaikaan sisältyvät poissaolot saadaan laskea yhteen.

### Määräaikaiset työsuhteet

TSL 1:4.2 §:ssä on määritelty koeajan kesto määräaikaisissa työsuhteissa. Lainkohdan mukaan määräaikaisessa työsuhteessa koeaika pidennyksineen saa olla korkeintaan puolet työsuhteen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Säännöksen perusteella kuuden kuukauden pituisen koeajan käyttäminen on siten mahdollista vain, jos työsuhteen kesto on vähintään 12 kuukautta.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeajan enimmäiskesto on aina kuusi kuukautta, eikä sitä voida jatkaa, vaikka työntekijälle kertyisi vähintään 30 kalenteripäivän verran poissaoloja. Koeajan pidentäminen on mahdollista siten käytännössä vain silloin, kun on sovittu koeajan enimmäispituutta lyhyemmästä koeajasta. Rajana on koeaikaa jatkettaessa kin kuuden kuukauden enimmäiskesto.

### Työehtosopimukset

Osa voimassaolevista työehtosopimuksista sisältää määräyksen koeajan enimmäiskestosta. Nämä määräykset ovat ensisijaisia lakiin nähden. Jos työsuhteeseen sovellettavassa työehtosopimuksessa on rajattu koeajan pituus esimerkiksi neljään kuukauteen, on noudatettava tätä määräystä lain sijaan.

### Voimaantulosäännös

Voimaantulosäännöksen mukaan työsuhteeseen, joka on tehty ennen lain voimaantuloa 1.1.2017, sovelletaan aikaisemmin voimassa ollutta koeikasäännöstä (neljän kuukauden enimmäispituus). Myös edellä selostettu mahdollisuus pidentää koeaikaa koskee vain 1.1.2017 tai sen jälkeen tehtyjä työsuhteita.

### Takaisinottovelvollisuuden kesto

Työsuhtelain (TSL 6:6 §) mukaan tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuuden kesto on jatkossa neljä kuukautta aiemman yhdeksän kuukauden sijaan. Jos



työsuhde on kestänyt sen päättymiseen mennessä keskeytyksettä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

### Työehtosopimukset

Osa voimassaolevista työehtosopimuksista sisältää määräyksen takaisinottovelvollisuuden pituudesta. Nämä määräykset ovat ensisijaisia lakiin nähden. Jos työehtosopimukseen sovellettavassa työehtosopimuksessa on takaisinottoajaksi määrätty esimerkiksi yhdeksän kuukautta, on noudatettava tätä määräystä lain sijaan.

### Voimaantulosäännös

Voimaantulosäännöksen mukaan työehtosopimukseen, joka päättyy ennen lain voimaantuloa 1.1.2017, sovelletaan aikaisemmin voimassa ollutta takaisinottoäännöstä (yhdeksän kuukauden pituinen velvoite). Jos työehtosopimus päättyy sen sijaan 1.1.2017 tai tämän jälkeen, sovelletaan uutta takaisinottoäännöstä, vaikka irtisanomisaika olisi alkanut jo ennen lain voimaantuloa.