

Työsopimus- ja yhteistoimintalakiin tehdyt määräaikaiset muutokset päättyvät 31.12.2020

Työsuhdeneuvontamme kokosi yhteenvedon määräaikaisista lainsäädäntömuutoksista ja niiden päättymisestä. Työehtosopimuksissa saattaa olla poikkeavia määräyksiä. Tarkistathan aina sovellettavan työehtosopimuksen.

Koeaikapurku taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä

Mahdollisuus tehdä koeaikapurku taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä päättyy 31.12.2020. Tämän vuoksi 1.1.2021 alkaen koeaikapurun saa tehdä vain tavanomaisilla koeaikapurkuperusteilla, eli esimerkiksi siksi, että työsuoritus ei vastaa työnantajan odotuksia ja vaatimuksia.

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä ennen vuodenvaihdetta (31.12.2020) taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Takaisinottoajan pituuteen vaikuttaa työsuhteen irtisanomishetki. Siihen ei vaikuta työsuhteen päättymishetki. Eli kun työnantaja on antanut irtisanomisilmoituksen lain voimassaoloaikana, sovelletaan **9 kuukauden** takaisinottoaikaa, vaikka irtisanomisaika kuluisi umpeen vasta lain voimassaolon päättymisen jälkeen. Mikäli työsuhde irtisanotaan 1.1.2021 tai sen jälkeen on takaisinottoaika neljä tai kuusi kuukautta (ellei työehtosopimuksessa ole muuta todettu).

Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen

Työnantaja on saanut poikkeuslain aikana lomauttaa myös määräaikaisen työntekijän. Siirtymäsäännöksen mukaan määräaikaisen työntekijän lomautuksen tulee alkaa ennen vuoden vaihdetta eli viimeistään 31.12.2020. Lomautuksen alkamisella tarkoitetaan sitä, että vähintään yhden lomautuspäivän on osuttava vuoden 2020 puolelle.

Vuoden 2021 puolella työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Sen lisäksi lomauttaminen on mahdollista niissä tapauksissa, kun työntekijä työskentelee sekamuotoisessa työsuhteessa ja työntekijä lomautetaan irtisanomisperusteella.

Lyhyt lomautusilmoitusaika

Siirtymäsäännös mahdollistaa, että työnantaja saa lomauttaa (toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevän) työntekijän viiden päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen, kunhan lomautusilmoitus annetaan työntekijälle viimeistään 31.12.2020. Näin ollen ilmoitusaika voi ulottua lain voimaantulon jälkeiseen aikaan.

Lomautuksen osalta työnantajan tulee varmistua lomautusilmoituksen perille menosta, sillä lomautusilmoitusaika ei ala kulua ennen kuin työntekijä saa ilmoituksen tosiasiallisesti tietoonsa.

1.1.2021 tai sen jälkeen tiedoksi annetuissa lomautusilmoituksissa noudatetaan lain tai työehtosopimuksen normaaleja lomautusilmoitusaikoja.

Lyhyempi yt-neuvotteluaika lomautustilanteissa

Myös lyhyempi yhteistoimintaneuvotteluja koskeva neuvotteluaika (kutsu 5 päivää ennen + 5 päivää varsinaisia neuvotteluja) päättyy vuoden vaihteessa. Lyhyempää neuvotteluaikaa voidaan käyttää, jos työntekijän lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut ovat käynnissä tämän lain voimaan tullessa. Varsinaiset neuvottelut alkavat yleensä viisi päivää kutsun antamisen jälkeen. Mikäli ensimmäinen neuvottelupäivä on viimeistään 31.12.2020, voidaan noudattaa viiden päivän neuvotteluaikaa.

Mikäli työehtosopimuksessa on sovittu siitä, että neuvotteluaika lasketaan kutsun lähettämisestä, tulee myös tällöin ensimmäinen neuvottelu sopia ennen vuoden vaihdetta, jotta voidaan noudattaa lyhyttä neuvotteluaikaa.

Näin ollen 1.1.2021 jälkeen alkavissa yt-neuvotteluissa noudatetaan 14 päivän tai 6 viikon neuvotteluaikoja.