

Tiedätkö tämän koeajasta?

- Mitkä ovat epäasiallisia perusteita koeaikapurkuun?
- Voiko koeajalla purkaa työsopimuksen ilman ennakkovaroitusta?
- Miten koeaikaa ei saa käyttää väärin?

Työsopimuslakia on muutettu 1.1.2017 alkaen siten, että koeajan pituudeksi voidaan sopia korkeintaan kuusi kuukautta työsuhteen alusta lukien. Lisäksi koeaikaa voidaan pidentää, jos työntekijä on työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi koeaikana poissa työstä. Koeaikaa voidaan pidentää kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoon sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava koeajan pidentämisestä työntekijälle ennen koeajan päättymistä. Määräaikaisessa työsuhteessa koeajan pituus ei saa mahdollisine pidennyksineen ylittää puolta työsopimuksen kestosta tai kuutta kuukautta. Jos työsuhteessa noudatettavassa työehtosopimuksessa on määrätty koeajan enimmäispituudeksi esimerkiksi neljä kuukautta, ei tätä pidemmästä koeajasta voida sopia.

Koeaika voi olla yleensä vain työsuhteen alussa. Silloin, kun työntekijä ja työnantaja tekevät työsuhteen päätyttyä uuden työsopimuksen, uudesta koeajasta voidaan sopia, jos edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut pitkä aika tai työntekijän tehtävät uudessa työsuhteessa poikkeavat huomattavasti aiemmista tehtävistä. Tällainen tilanne on kuitenkin sen verran harvinainen, että työnantajan esitykseen uudesta koeajasta on suhtauduttava varauksellisesti. Koeajasta on nimenomaisesti sovittava. Jos työnantajaa sitoo työehtosopimus, jossa on määräyksiä koeajasta, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tämän määräyksen soveltamisesta työsopimusta tehtäessä.

Työsopimus voidaan koeaikana purkaa puolin ja toisin ilman irtisanomisaikaa heti päättyväksi, ei kuitenkaan epäasiallisin perustein.

Tiedätkö tämän äitiysvapaalle jäävälle työnantajalle maksettavasta kertakorvauksesta ?

- Mitkä ehdot ovat kertakorvauksen saannille ?
- Saako yksin yrittäjänainen kertakorvauksen ?
- Mitkä ovat uudistuksen tavoitteet ?

Perhevapaalle jäävän äidin työnantajalle maksettava 2 500 euron kertakorvaus tuli voimaan huhtikuun alussa. Korvauksella tasataan naispuolisen työntekijän perhevapaista aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia.

Perhevapaiden kustannuksiin on vaadittu jo pitkään reiluutta, sillä niistä tulee enemmän kustannuksia naisten työnantajille. Kustannuksia tulee muun muassa siitä, että äidille maksetaan 2–3 kuukauden täyspalkka, kun hän jää vanhempainvapaalle. Työssä käyville äideille kertyy myös maksullista vuosilomaa äitiyslomalta.

Tuki maksettaisiin kaikille työnantajille, jotka maksavat työsopimuksen tai työ- tai virkaehtosopimuksen perustella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta äitiysrahakauden aikana. Korvauksen saamisen edellytyksenä olisi myös se, että työsuhde työnantajaan on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden alkua ja työsuhde perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Lisäksi työajan tulee olla äitiysrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokonaisajan työntekijän säännöllisestä työajasta.

Haluatko kehittyä tai vaihtaa kokemuksia, verkostoitua ja kuulla lisää aiheista. Tule kuulemaan lisää Henkilöstöasia-infoa ilmaiseen aamiaistilaisuuteen **ti 9.5. klo 8.30-10.00** (PT-talossa) tai kuuntele ne webinaarina. Ilmoittautuminen tilaisuuteen tai webinaareihin viimeistään ma 8.5. [paivi.kononen\(at\)hr-consulting.fi](mailto:paivi.kononen(at)hr-consulting.fi) tai www.hr-consulting.fi