

ASiantuntija-Artikkelit

Artikkeli 1

Hankinta-asioiden julkisuus

Julkisen hankintaprosessin aikana syntyneet asiakirjat kiinnostavat niin tarjouskilpailuun osallistuneita kuin myös mediaakin. Tarjouskilpailun hävinneelle yritykselle voi olla suurtakin hyötyä tutustua voittaneen yrityksen tarjouspyyntöasiakirjoihin kehittääkseen omia tarjouskäytäntöjään. Myös esimerkiksi kuntalaisia voi (ja pitäisi) kiinnostaa julkisten varojen käytön tehokkuus ja tasapuolisuus.

Hankinta-asioissa asiakirjojen julkisuuteen sovelletaan lakia viranomaistoiminnan julkisuudesta eli ns. julkisuuslakia (621/1999). Lähtökohtana on se että hankintayksikkö on viranomainen; kuten esimerkiksi:

- valtion hallintoviranomainen tai muu virasto ja laitos
- valtion liikelaitos
- kunnallinen viranomainen
- kunnallinen liikelaitos
- kuntayhtymä

Julkisuuslakia sovelletaan em. viranomaisten toimintaan sekä niin sanotun **asianosaisjulkisuuden** että **yleisöjulkisuuden** osalta. Asianosaisjulkisuus tarkoittaa sitä että tarjouskilpailuun osallistunut saa tietoa annetuista tarjouksista hankintapäätöksen tekemisen jälkeen. Yleisöjulkisuus taas sitä, että kenellä tahansa on oikeus saada tieto tarjouskilpailuissa annetuista tarjouksista. Näin esimerkiksi kilpailijat, media tai kuntalaiset voivat pyytää julkisuuslain perusteella tietoja tarjouksista hankintasopimuksen tekemisen jälkeen.

Julkisuuslaki edellyttää että pyyntö saada tieto viranomaisen asiakirjan sisällöstä on yksilöitävä riittävästi, jotta viranomainen voi selvittää mitä asiakirjaa pyyntö koskee. Kun tietoja pyydetään tarjouskilpailun osallisena, pyytäjän on selvitettävä henkilöllisyytensä asianosaisaseman varmistamiseksi. Kun asiakirjoja pyydetään yleisöjulkisuuden perusteella, ei pyytäjän tarvitse kertoa henkilöllisyyttä eikä perustella pyyntöään.

Tieto asiakirjan sisällöstä annetaan suullisesti, antamalla asiakirja nähtäväksi tai kopioitavaksi. Tieto pitäisi antaa pyydetyllä tavalla. Tieto asiakirjasta tulee antaa viipymättä ja lain mukaan viimeistään kahdessa viikossa siitä kun viranomainen on saanut pyynnön asiasta. Jos asiakirjan käsittely on suuritöistä; esimerkiksi liikesalaisuutena pidettävien kohtien vuoksi, on aikaa yksi kuukausi.

Julkisuuslain mukaan liike- ja ammattisalaisuutena pidettäviä tietoja (asiakirjoja ja niiden osia) ei luovuteta ulkopuolisille. Lähtökohtana on että yritys itse osallistuessaan tarjouskilpailuun merkitsee konkreettisesti liikesalaisuuksia sisältävät kohdat tarjousasiakirjoihin. Tarjous kokonaisuudessaan ei voi olla liikesalaisuus. Lopullisen ratkaisun siitä onko asia liikesalaisuus vai ei,

tekee hankintayksikkö jolta on pyydetty asiakirjoja. Hankintayksikkö ei siten ole sidottu yrityksen kantana liikesalaisista asioista.

Tarjoushinta on kilpailijoiden kannalta olennainen asia harkittaessa esimerkiksi valituksen tekemistä hankintapäätöksestä. Hankintalaki lähtee siitä että asianosaisella on oikeus saada tieto tarjousten vertailussa käytetystä kokonaishinnasta. Tämän mukaisesti osa- ja yksikköhintoja pidetään liikesalaisuuksina. Aikaisemman (ennen vuotta 2017) hankintalain aikana käytäntö ei ollut näin tiukka.

Julkisuuslain mukaan viranomaisen päätökseen voi hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Viranomaisen on siten tehtävä päätös kun asiakirjoja julkisuuslain perusteella pyydetään ja kielteisen päätöksen saaneella on siitä valitusoikeus.

Kirjoittaja

Marko Silen, johtaja

Helsingin seudun kauppakamari

Artikkeli 2

Kysymyksiä ja vastauksia perhevapaista

Työpaikoilla tulee usein vastaan erilaisia perhevapaisiin liittyviä kysymyksiä, joista on poimittu muutamia tähän artikkeliin.

Perhevapaan ajaksi palkattu määräaikainen sijainen on tehnyt loistavaa työtä. Voiko hänet palkata tähän työhön toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja tarjota perhevapaalta palaavalle muuta vastaavaa työtä?

Ei voi. Sen lisäksi, että perhevapaalla olevalla työntekijällä on erityinen irtisanomissuoja, hänellä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Vain jos entistä työtä ei ole aidosti enää olemassa, hänelle tarjotaan muuta työtä. Siten sijainen joutuu väistymään.

Pitääkö työntekijälle maksaa äitiysvapaan palkkaa, jos hän jää suoraan hoitovapaalta uudelle äitiysvapaalle palaamatta välillä työhön? Entä maksetaanko äitiysvapaan palkkaa koko- vai osa-aikatyön palkan mukaan, jos työntekijä jää osittaiselta hoitovapaalta äitiysvapaalle?

Laki ei ylipäänsä velvoita maksamaan työntekijälle palkkaa äitiysvapaalta, mutta useimpien työehtosopimusten mukaan palkkaa maksetaan esimerkiksi kolmen kuukauden ajalta. Usein edellytyksenä on tietty työsuhteen kesto ennen äitiysvapaan alkua. Oikeuskäytännön mukaan työntekijällä on oikeus äitiysvapaan palkkaan, vaikka hän ei palasi perhevapaiden välissä työhön. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2017:25 työnantaja joutui myös maksamaan tasa-arvolain mukaista hyvitystä syrjinnästä, kun se oli työehtosopimuksen mukaisesti edellyttänyt tietynmittaisen työssäolojakson täyttymistä perhevapaiden välissä.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2017:98 otettiin kantaa äitiysvapaan palkan suuruuteen työntekijän jäädessä äitiysvapaalle osittaiselta hoitovapaalta. Ratkaisun mukaan työntekijän ilmoitusta äitiysvapaan alkamisesta oli pidettävä samalla ilmoituksena osittaisen hoitovapaan keskeyttämisestä. Siten uudelle äitiysvapaalle siirtyvän työntekijän äitiysvapaan palkka oli maksettava sen

palkan mukaan, jota työntekijä sai ennen osittaiselle hoitovapaalle jäämistä eli käytännössä kokoaikatyön palkan mukaan.

Mitä tehdään luontoiseduille ja henkilökuntaeduille perhevapaan aikana?

Luontoisedut ovat osa palkkaa, joten palkallisen perhevapaan aikana ne pidetään voimassa, ellei toisin erikseen sovita. Palkattoman perhevapaan aikana työnantaja voi joko ottaa luontoisedun pois, antaa työntekijän käyttää esimerkiksi autoa tai puhelinta mutta työntekijä maksaa itse esimerkiksi puhelinlaskunsa, leasingvuokran tai vähintään verotusarvon verran, tai antaa työntekijän pitää luontoisedun käytössä veronalaisena luontoisetuna. Palkattoman perhevapaan aikana työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijälle henkilökuntaetuja kuten virikeseteleitä tai vapaaehtoista työterveyshuoltoa. Työnantajalla olisi hyvä olla johdonmukainen käytäntö ja ohjeistus.

Voiko työntekijä jatkaa ilmoittamaansa hoitovapaata useita kertoja?

Hoitovapaata on oikeus saada oman lapsen tai muun samassa taloudessa vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Kumpikin vanhemmista voi pitää enintään kaksi vähintään kuukauden mittaista hoitovapaajaksoa. Vain erikseen työnantajan kanssa sopimalla työntekijä voi pitää useamman kuin kaksi hoitovapaajaksoa. Työnantajalla on oikeus tietää tarkka päivämäärä, jolloin työntekijä on palaamassa työhön. Jos työntekijä haluaa pitää vielä toisen hoitovapaajakson, tulee hänen ilmoittaa työnantajalle vähintään kaksi kuukautta etukäteen.

Työntekijä haluaisi jäädä osittaiselle hoitovapaalle siten, että hänen hoitovapaapäivänsä on perjantai. Onko tähän pakko suostua?

Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta eli lyhennyksestä työajasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työnantaja voi kieltäytyä osittaisesta hoitovapaasta vain, jos työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle aiheutuisi siitä vakavaa haittaa, joka ei ole vältettävissä kohtuullisilla töiden järjestelyillä. Yksityiskohtaisista järjestelyistä sovitaan, mutta jos sopimukseen ei päästä, vuorokautinen työaika lyhennetään kuuteen tuntiin tai keskimääräinen työaika keskimäärin 30 tunniksi viikossa. Siten työntekijällä ei ole yksipuolista oikeutta saada osittaista hoitovapaata nelipäiväisenä työviikkona.

Miten vuosiloma annetaan perhevapaalla olevalle työntekijälle?

Perhevapaasta huolimatta vuosiloma on annettava ja pidettävä vuosilomalain sallimissa rajoissa. Vuosiloman ajankohdasta pyritään sopimaan, mutta viime kädessä työnantaja määrää vuosiloman ajankohdan. Kesäloma annetaan 2.5. – 30.9. välisenä aikana ja talviloma 30.4. mennessä. Sopimalla vuosiloma voidaan pitää seuraavan vuoden 30.4. mennessä ja 12 päivää ylittävältä osin 30.9. mennessä. Myös säästövapaasta voidaan sopia. Äitiys- ja isyysvapaan ajaksi vuosilomaa ei saa määrätä ilman työntekijän suostumusta. Tällöin vuosiloma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä. Muiden perhevapaiden eli esimerkiksi vanhempain- ja hoitovapaan kanssa päällekkäin vuosiloma saadaan määrätä.

Osittaisella hoitovapaalla olevalle työntekijälle annetaan vuosiloma arkipäivinä kuten kokoaikatyöntekijällekkin. Siten jos työntekijällä on hoitovapaapäivä esimerkiksi perjantaina, hänellä kuluu viikon vuosilomassa kuusi vuosilomapäivää eli päivät maanantaista lauantaihin. Arkipyhäviikot ovat poikkeus niin osa-aika- kuin kokoaikatyöntekijöilläkin.

Mikä on perhevapaakorvaus?

Työnantaja voi hakea Kelalta 2500 euron suuruista, raskaus- ja adoptiokohtaista kertakorvausta, jolla korvataan naispuolisen työntekijän äitiys- tai adoptioäidin vapaasta työnantajalle aiheutuvia kustannuksia. Korvausta voidaan myöntää, jos ensimmäinen äitiysraha- tai adoptioäidin vanhempainrahapäivä on ollut 1.4.2017 tai sen jälkeen. Edellytykset korvaukselle ovat:

- työntekijälle on maksettu äitiysrahaa tai adoptioäidin äitiysrahaa
- työntekijälle on maksettu äitiysvapaan tai adoptiovapaan palkkaa vähintään kuukauden ajalta
- työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiys- tai adoptioäidin vapaata ja työsopimus on vähintään vuoden mittainen
- työntekijän työaika on vähintään 80 % alan kokoaikaisesta säännöllisestä työajasta.

Kirjoittaja
Kati Mattinen, lakimies
Helsingin seudun kauppakamari

Artikkeli 3

Verotusmenettelyt muuttuvat yhteisöillä

Verohallinnon tietojärjestelmä uudistus etenee ja sen johdosta on tulossa taas uusia muutoksia verotusmenettelyihin. Muutoksilla on vaikutusta sekä yritysten että yksityisten henkilöiden verotusmenettelyihin.

Sähköinen ilmoittaminen

Sähköinen ilmoittaminen tulee pakolliseksi yhteisöjen ja yhteisetuoksien tuloverotuksessa. Vain poikkeusyksittäisiä veroilmoituksia voi antaa paperimuodossa. Verohallinnon ylläpitämä yhteisöjen veroilmoituspalvelu loppuu 31.10.2017. Muut sähköisen ilmoittamisen tavat ovat normaalisti käytettävissä. Yhteisöjen tuloverotus siirtyy 1.11. OmaVeron. 8.11.2017 jälkeen yhteisöjen veroilmoituksen voi antaa myös OmaVerossa. Ennakkoa koskeva vaatimus sekä tilinumeron ilmoittaminen tai muuttaminen on myös tehtävä sähköisesti. Nämäkin onnistuvat OmaVeron kautta.

Luonnolliset henkilöt saavat jatkossakin esitetyt veroilmoituksen. Jos siinä on korjattavaa, sitä ei enää lähetetä Verohallinnolle vaan korjaukset tehdään sähköisesti. Jos sähköistä ilmoittamista ei ole mahdollista tehdä, on tulostettava Verohallinnon sivuilta erilliset lomakkeet, joilla kerrotaan esimerkiksi matkakuluvähennyksistä, kotitalousvähennyksistä tai vuokratuloista. Vain nämä erilliset lomakkeet lähetetään jatkossa Verohallintoon, ei enää itse esitetyt veroilmoituksen ilmoitusosaa.

Ennakkokannon muutokset

Ennakkokannon muutokset tulevat voimaan myös 1.11.2017. Jos halutaan muuttaa tai poistaa ennakoita, pitää näistä tehdä pyyntö sähköisesti Verohallintoon. Jos lisäennakko halutaan maksaa ilman korkoseuraamuksia, se on maksettava viimeistään kuukauden kuluttua verovuoden päättymisestä. Yhteisöveron lisäennakon maksuaika siis lyhenee kolme kuukautta ja sitä ei voi enää maksaa omaaloitteisesti.

Verovelvollisen aloitteesta Verohallinto voi määrätä, muuttaa tai poistaa ennakoita verotuksen päättymiseen saakka. Verohallinnon aloitteesta ennakoita voidaan määrätä ja korottaa verovuoden

päättymistä seuraavan toisen kuukauden loppuun saakka. Ennakoita voidaan alentaa ja poistaa Verohallinnon vaatimuksesta verotuksen päättymiseen saakka.

Yhteisöjen ennakon täydennysmaksusta siis luovutaan. Ennakon täydennysmaksua voi maksaa 31.10.2017 saakka. Esimerkiksi syyskuussa 2017 päättyvältä tilikaudelta voi siis maksaa vielä tätä vanhan mallista ennakon täydennysmaksua kuukauden ajan 31.10.2017 saakka. Sen jälkeen tapahtuvaa maksua varten on tehtävä pyyntö ennakon täydentämiseksi. Pyyntöns tekeminen onnistuu muun muassa OmaVeron kautta.

Korkoseuraamusten muutos

Korkoseuraamusten muutos tulee myös voimaan 1.11.2017 alkaen. Jäännösverolle laskettavaa korkoa kutsutaan jatkossa huojennetuksi viivästyskoroksi ja palautuskorkoa kutsutaan palautuksille laskettavaksi koroksi. Korot lasketaan kaikille verovelvollisille samalla tavalla. Sekä huojennetun viivästyskoron ja palautuksille maksettavan koron laskemisen alkupäivä on sama. Korkoa lasketaan verovuoden päättymistä seuraavan toisen kuukauden ensimmäisestä päivästä laskien. Lisäennakot tulee maksaa yhteisöillä siis kolme kuukautta aikaisemmin, jotta korkoseuraamuksilta vältyttäisiin. Muutoksella on vaikutusta jo heinäkuussa 2017 päättyviin tilikausiin. Veroilmoituksen viimeinen jättöpäivä näille on 30.11.2017. Silloin on myös ennen ollut se viimeisin päivä, jolloin lisäennakkoa on voinut maksaa ilman korkoseuraamuksia. Korkoseuraamukset alkavat muutoksen johdosta kulua jo 1.11.2017 alkaen. Luonnollisilla henkilöillä nämä vastaavat korkomuutokset tulevat voimaan vuoden 2018 verotukseen.

Kirjoittaja

Jukka Koivumäki, veroasiantuntija

Helsingin seudun kauppakamari

Artikkeli 4

Muutama vinkki työsuhteen riskien välttämiseksi

Vaikka työsuhteessakin periaatteessa vallitsee sopimusvapaus, rajoittavat työsopimuslaki, muu pakottava lainsäädäntö ja työehtosopimukset merkittävästi osapuolten määräämisoikeutta. Työnantajalla on kuitenkin joitakin mahdollisuuksia tavanomaisten sopimusehtojen lisäksi sopia erilaisten riskien hallinnasta ja jakamisesta työntekijän kanssa joko työsopimuksessa tai työnantajan työjohto-oikeuden perusteella antamissa ohjeissa. Salassapito- ja kilpailukieltosopimuksen jätän tämän artikkelin ulkopuolelle.

Kustannusten korvaaminen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia erilaisista kustannuksista ja niihin liittyvistä riskeistä sekä työntekijän vastuusta. Esimerkiksi puhelinedun kustannuksiin voidaan sopia euromääräinen raja, jonka ylittyessä työntekijä on selvitysvelvollinen, ja mikäli ylitykset eivät liity työtehtävien hoitamiseen, sitoutuu työntekijä korvaamaan ylittävän määrän. Vastaavasti voidaan sopia edustuskulujen tai matka- ja majoituskuluille asetetun rajan ylittämisestä. Työnantaja voi myös kieltää tai estää tiettyjen palveluiden käyttämisen ja mikäli työntekijä toimii ohjeiden vastaisesti, sitoutuu työntekijä sopimuksen mukaan korvaamaan siitä aiheutuneet kustannukset.

Vähimmäispalvelusaika

Jos työnantaja tekee työntekijän vuoksi merkittävän investoinnin, kuten kustantaa esimerkiksi erityiskoulutuksen, koneen tai laitteen, voidaan sopia siitä, että työntekijä on vastineeksi työnantajan palveluksessa tietyn vähimmäisajan. Vähimmäispalveluajasta sopimalla työnantaja varmistaa, ettei

panostus mene hukkaan tai toisen työnantajan hyväksi. Kyse ei ole kilpailukieltosopimuksesta eikä sen tekemiseen tarvita erityisen painavaa syytä. Toki sopimuksen tulee olla kohtuullinen. Sopimus ei estä työntekijää irtisanoutumasta ja vaihtamasta työpaikkaa, mutta jos työntekijä kuitenkin vaihtaa työpaikkaa sopimuksen vastaisesti, on hän korvausvelvollinen työnantajaa kohtaan. Työnantajan tarjoama tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus eivät voi olla sopimuksen perusteina. On syytä sopia riittävän selkeästi siitä, mitä kustannuksia tulee korvattaviksi ja aleneeko korvaussumma vähimmäispalveluajan kuluessa.

Sivutoimet

Työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole oikeutta kieltää työajan ulkopuolisia sivutoimia, elleivät ne olennaisesti vaikuta työntekijän työn suorittamiseen tai ole kilpailevaa toimintaa. Sivutoimet voivat vaikuttaa työntekijän mahdollisuuksiin tehdä lisä- tai ylityötä, varallaoloa tai vuorotyötä. Näissä tilanteissa työnantajalla on intressi tietää työntekijän sivutoista. Työntekijä on, työnantajan vaatimuksesta, velvollinen ilmoittamaan kaikki sivutoimensa työn vaatimusten ja kilpailevan toiminnan ennakoinnin vuoksi. Työsopimukseen voidaan kirjata luettelo työnantajan tiedossa olevista sivutoimista sekä työntekijän velvollisuus ilmoittaa uusista sivutoimista tai muista muutoksista.

Rekrytointikielto

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työntekijä ei tiettyinä rajoitusaikana palkkaa edellisen työnantajansa työntekijöitä palvelukseensa ilman kyseisen työnantajan suostumusta. Rekrytointikielto tehdään siis siltä varalta, että työntekijä perustaa oman yrityksen tai toisessa yrityksessä työnantajan edustajana päättää rekrytoinneista.

”Työntekijä sitoutuu siihen, ettei hän myötävaikuta suoraan tai välillisesti yrityksen muiden työntekijöiden irtisanoutumiseen, siirtymiseen toisen työnantajan palvelukseen tai ryhtymiseen yrittäjäksi.

Mikäli työntekijä rikkoo tässä sopimuksessa yksilöityjä sopimusvelvoitteitaan, työntekijä sitoutuu maksamaan työnantajalle sopimusvelvoitteen rikkomisesta sopimussakon, joka vastaa suuruudeltaan työntekijän kuuden kuukauden bruttopalkkaa.”

Tekijänoikeudet

Tekijänoikeuslain mukaan sillä, joka on luonut kirjallisen tai taiteellisen teoksen on tekijänoikeus teokseen. Myös työsuhteessa luodun teoksen tekijänoikeudet syntyvät tekijälle. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tekijänoikeuksien alaisen aineiston käytöstä ja hyödyntämisestä taloudellisesti, jos aineisto on tehty työsuhteen aikana ja sen tekemisestä on työntekijälle maksettu palkkaa.

”Työsuhteen aikana ja sen johdosta tehtyjen sekä luotujen teosten ja muiden tekijänoikeuslaissa tarkoitettujen suojan kohteiden kaikki taloudelliset oikeudet, mukaan lukien muuntelu-oikeus ja luovutus-oikeus kolmannelle, siirtyvät työnantajalle ja säilyvät tällä työsuhteen päätyttyä ilman eri korvausta.”

Edellä mainittu ei koske tietokoneohjelmia Työsuhteesta johtuvia tehtäviä suoritettaessa syntyneen ohjelman tekijänoikeus kuuluu automaattisesti työnantajalle, ellei osapuolten välillä ole muuta sovittu. Jos teos on syntynyt ilman yhteyttä työsuhteeseen, tekijänoikeuden siirtymisestä työnantajalle on sovittava erikseen.

Työsuhdekeksinnöt

Oikeudet työntekijän tekemiin keksintöihin määritellään työsuhdekeksintölaissa. Työnantajalla on oikeus keksintöihin, jotka työntekijä työtehtävien täyttämisen yhteydessä on tehnyt. Lisäksi edellytetään, että

keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan. Jos keksintö on syntynyt työntekijälle työssä tarkemmin määrätyn tehtävän tuloksena, työnantajalla on edellä tarkoitettu oikeus, vaikkei keksinnön hyväksikäyttö kuuluisikaan työnantajan tai tämän kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen toiminta-alaan. Työnantajalla on vain käyttöoikeus silloin, kun keksintö kuuluu työnantajan toimialaan mutta se ei ole syntynyt työtehtävien täyttämisen yhteydessä.

Työsuhdekeksintölaki on monilta osin sivuutettavissa työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella. Työnantajan oikeudesta keksintöihin voidaan sopia seuraavasti:

Työsuhdekeksintölaista poiketen kaikki oikeudet työntekijän työsuhteen aikana tekemiin keksintöihin kuuluvat työnantajalle. Työnantaja maksaa työntekijälle kertakaikkisen korvauksen keksinnöistä.

Koeaika

Rekrytointiin liittyy riskejä, joita voidaan hallita sopimalla työsopimukseen koeaika. Koeajan aikana työsuhde voidaan purkaa ilman erityisiä päättämisperusteita, mikäli työntekijä ei ole työhön sopiva tai riittävän ammattitaitoinen. Koeaika sovitaan pääsääntöisesti työsuhteen alkuun ja voi olla pituudeltaan enintään kuusi kuukautta, jollei alan työehtosopimus muuta määrää. Alle vuoden mittaisissa määräaikaisissa työsopimuksissa, koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeaikaa voi nykyään tietyin edellytyksin jatkaa kuukaudella, jos työntekijä on koeaikana pois sairaudesta tai perhevapaan käytöstä johtuvista syistä vähintään 30 kalenteripäivän ajan.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä käy työhöntulotarkastuksessa koeajan kuluessa, jolloin työsopimus voidaan purkaa, mikäli työntekijä todetaan työhön soveltumattomaksi. Työhöntulotarkastus voidaan sopia käytäväksi jopa ennen työsuhteen alkamista, jolloin työsuhteen alkaminen jää riippumaan siitä, katsotaanko työntekijä terveytensä puolesta työhön sopivaksi.

Kirjoittaja

Kirsi Parnila, lakimies

Helsingin seudun kauppakamari