

LAKIMIES VASTAA

Toistaiseksi voimassa olevaksi sovittuun työsopimukseeni kirjattiin keväällä koeajaksi kuusi kuukautta, mutta nyt olen kuullut, ettei näin olisi voinut tehdä, vaan koeaika on voinut kaupan alalla olla vain neljä kuukautta. Työsuhteeni päätettiin koeajan perusteella vähän ennen kuin kuusi kuukautta tuli täyteen. Voiko asiassa tehdä jotain?

Epätietoinen

Työsopimuslain koeaikaa koskevaa säännöstä on väljennetty. Muutetun työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, *enintään 6 kuukauden* pituisesta koeajasta. Hallituksen esitys työsopimuslain muuttamiseksi annettiin eduskunnalle 16.6.2016. Eduskunta hyväksyi työsopimuslain koeikasäännöksen muuttamista koskevan hallituksen esityksen sisällön 25.11.2016 ja edellä mainittu työsopimuslain säännös tuli voimaan 1.1.2017.

Kaupan työehtosopimus puolestaan tuli voimaan 1.2.2017 eikä siinä väljennetty työehtosopimuksen koeaikamääräyksen sisältöä. Kaupan työehtosopimuksen koeaikamääräyksen mukaan koeajan pituus on *enintään neljä kuukautta*, ellei työsopimuslain 1:4 §:n perusteella ole muuta sovittu.

Työnantajapuolelta esitettyjen kannanottojen mukaan koeajan enimmäispituus on muuttunut kuudeksi kuukaudeksi, koska työehtosopimuksen määräystä noudatetaan, ellei työsopimuslain 1:4 §:n perusteella ole muuta sovittu, ja työsopimuslakia on tältä osin muutettu. Tähän on liittynyt erimielisyys siitä, mitä sopimusmääräyksessä olevalla viittauksella työsopimuslakiin tarkoitetaan eli viitataan sille voimassa olevaan lakiin vai lakiin sen sisältöisenä, kuin se oli määräyksestä alun perin sovittaessa.

Työehtosopimuksissa on usein viitattu työlainsäädäntöön sillä tavoin yleisesti, että sopijapuolten on katsottava tarkoittaneen säännellä asian sisältö sen mukaan kuin siitä kulloinkin on laissa säädetty. Tällaisessa tapauksessa viitatus lainsäädännön muutos vaikuttaa työehtosopimuksen sisältöön kesken sopimuskaudenkin. Asia ei ole näin selvä silloin, kun työehtosopimuksessa viitataan yksilöityyn lainkohtaan tai muuten rajattuun asiakokonaisuuteen, kuten on tehty nyt esillä olevassa tapauksessa. Tällöin on sopimusmääräyksen sisältöä selvitettävä määräyksen sanamuodon ja muun osapuolten tarkoitusta valaisevan tulkinta-aineiston perusteella.

Työsopimuslain koeikasäännöksen hyvin todennäköinen tuleva sisältö on ollut sopijapuolten tiedossa Kaupan työehtosopimuksesta sovittaessa ja työtuomioistuimien on tuoreessa vastaavien kaltaista tilannetta koskevassa ratkaisussaan TT 2017:145 katsonut, että työehtosopimuksen sanamuodon kanssa paremmin sopusoinnussa on tulkinta, jonka mukaan viittaus työsopimuslakiin tarkoittaa koeajan pidentämistä työntekijälle annetun erityisen koulutuksen perusteella. Tällainen mahdollisuus oli säädetty työsopimuslain 1:4 §:ssä ("Jos työnantaja järjestää työntekijälle

erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.”) vielä ennen 1.1.2017 voimaan tullutta lakimuutosta. Viittauksen sisältö oli tämä myös edeltävissä Kaupan työehtosopimuksissa eikä sitä ole muutettu.

Työehtosopimuksella voidaan sopia lyhyemmästä koeajasta ja osassa työehtosopimuksista, kuten nyt sovellettavaksi tulevassa Kaupan työehtosopimuksessa, on erikseen sovittu koeajan pituudesta, jolloin työsopimuslain muutos ei ole pidentänyt koeaikaa kuuteen kuukauteen.

Kysyjälle ei ollut järjestetty erityistä työhön liittyvää koulusta eikä hänen työsopimusta ole voitu neljän kuukauden jälkeen laillisesti purkaa koeajan perusteella.