



## Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Koeaikapurku

Tekijä: Miila Svenström

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Työ- ja sosiaalioikeus

Työn laji: Tutkielma\_x\_Laudaturtyö\_\_ Lisensiaatintyö\_\_ Kirjallinen työ\_\_

Sivumäärä: IX + 73

Vuosi: 2019

### Tiivistelmä:

Tutkielman aiheena on koeaikapurku. Tutkielmassa tarkastellaan koeaikapurkua koskevan oikeuskäytännön avulla koeaikapurun perusteita. Perusteiden tarkastelu on jaoteltu asiallisiin ja hyväksytyihin perusteisiin sekä epäasiallisiin ja syrjiviin perusteisiin. Lisäksi oikeuskäytäntö on jaoteltu yleisiin tuomioistuimiin, joiden osalta käytetään kaikkien oikeusasteiden tuomioita tutkimusmateriaalina sekä työtuomioistuimen ratkaisuihin.

Tutkielma vastaa kysymykseen mitkä ovat koeaikapurun perusteet ja mitkä ovat perusteiden rajat niistä syntyneen oikeuskäytännön nojalla. Erityisesti sen avulla analysoidaan, milloin koeaikapurku voidaan toteuttaa työnantajan näkökulmasta. Kysymys on tarpeellinen ja tärkeä, sillä eri tuomioistuimiin asti edenneiden työsuhderiitojen määrästä päätellen työnantajan toteuttamat koeaikapurut aiheuttavat jatkuvasti paljon tulkinnanvaraisia tilanteita. Samalla ne tarjoavat runsaasti analysoitavia tuomioistuinten tuomioiden perusteluja työntekijän työsuhdeturvan näkökulmasta. Työntekijän työsuhdeturvaa koskevat kysymykset ovat ajankohtaisia, koska tuomioistuimet käsittelevät jatkuvasti työsuhderiitoja, joissa työnantaja on purkanut työntekijän työsopimuksen koeajalla.

Tutkielmassa käsitellään myös koeaikapurun kannalta tärkeää aihetta, eli sitä, mikä on koeaika, miksi sitä käytetään työsuhteissa ja minkälainen yhteys koeajalla on koeaikapurkuun. Koska nämä kysymykset ovat olennaisia koko aihealueen ymmärtämiseksi, niitä on käsitelty tutkielman alussa yhdessä koeaikaan liittyvän tiiviin pohjoismaisen oikeusvertailun, koeajan pätemättömyyttä sekä koeaikapurkuun liittyvän käytännön menettelyä koskevan kappaleen kanssa. Johtopäätöksissä on vastattu kysymykseen, mitkä ovat nykyisen oikeuskäytännön perusteella asiallisia ja epäasiallisia koeaikapurun perusteita. Perusteita on analysoitu tarkemmin oikeuskäytännön avulla neljännessä kappaleessa.

Perusteiden asiallisuus ja epäasiallisuus vaativat aina tapauskohtaista arviointia. Työnantajan koeaikapurun tulee aina liittyä koeajan tarkoitukseen eli työntekijän sopeutumiseen ja työtehtävien suorittamiseen tämän työkyvyn ja työn laadun näkökulmasta. Lisäksi työnantajan on aina varmistettava koeaikapurun oikeussuhtaisuusvaatimuksen täyttyminen sekä se, että koeaika on muodollisesti pätevä. Lopullista yksinkertaista jaottelua on hankala toteuttaa, koska useimmissa tapauksissa löytyy tilaa tulkinnalle.

Avainsanat: Työoikeus, koeaika, koeaikapurku, työsuhteen päättäminen

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön x

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi x

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi x

(vain Lappia koskevat)

# SISÄLLYS

<b>Lähteet</b> .....	<b>V</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1 Tutkielman tavoitteet ja tutkimusmenetelmä .....	1
1.2 Rakenne ja rajaus.....	2
<b>2 KOEAIKA</b> .....	<b>4</b>
2.1 Sääntely ja tarkoitus .....	4
2.2 Pituus .....	7
2.3 Ehdosta sopiminen ja käyttö .....	9
2.4 Koeajan yhteys koeaikapurkuun.....	12
2.5 Koeajan pätemättömyys.....	13
2.6 Oikeusvertailu Ruotsin koeikalainsäädännön kanssa .....	14
<b>3 KOEAIKAPURUN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>16</b>
3.1 Menettely .....	18
3.2 Todistustaakka .....	20
3.3 Menettely eräiden työehtosopimusten mukaan .....	20
<b>4 KOEAIKAPURKU OIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ</b> .....	<b>22</b>
4.1 Hyväksyttävät ja asialliset perusteet yleisissä tuomioistuimissa .....	22
4.1.1 Luottamusmies .....	22
4.1.2 Työyhteisöön sopeutumaton työntekijä .....	25
4.1.3 Työntekijän alisuoriutuminen työssä .....	29
4.2 Syrjivät ja epäasialliset perusteet yleisissä tuomioistuimissa .....	33
4.2.1 Työntekijän terveydentila .....	33
4.2.2 Työsyrjintä .....	37
4.2.3 Parempi vastike toisessa työsuhteessa .....	46
4.2.4 Koeajan käytön uusiminen .....	48
4.2.5 Koeaikapurku ennen työsuhteen tosiasiallista alkamista .....	52
4.3 Hyväksyttävät ja asialliset perusteet työtuomioistuimissa .....	55
4.3.1 Työntekijän työn laadun heikkous .....	55
4.3.2 Työtehtävien laiminlyönti.....	56

4.4 Syrjivät ja epäasialliset perusteet työtuomioistuimessa .....	59
4.4.1 Koeajasta sopiminen kahdesti samankaltaisiin työtehtäviin .....	59
4.4.2 Vakineistettavan vuokratyöntekijän työsopimuksen koeaikaehto .....	63
4.4.3 Erehdys poissaolon luvallisuudesta .....	64
<b>5 JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>66</b>
5.1 Koeaika, sen tarkoitus ja yhteys koeaikapurkuun .....	66
5.2 Koeaikapurun perusteet .....	68

## LÄHTEET

### KIRJALLISUUS JA ARTIKKELIT

Antola, Maritta – Parnila, Kirsi – Jaakko, Sainio: Työsuhde käytännönläheisesti, 2009.

Bruun, Niklas – Von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet, 2004.

Bruun, Niklas – Von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet, 2012.

Hannula, Antti – Tuominen Risto: Yrityksen käytännön lakiasiat: Työsuhdekirja, 1992.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä, 2008.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä, 2016.

Hyvärinen, Anu – Koskinen, Seppo: Raskautta ja perhesuhteita koskevia tietojen kerääminen työhaastattelussa ja työsuhteen aikana, Edilex 2011/21.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen, 2009.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, 2006.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen, 2012.

Koskinen, Seppo: Erityiskysymyksiä koeajasta sopimisesta – määräaikainen työsopimus koeajan jälkeen sekä koeaika liikkeen luovutuksen yhteydessä, 2011/29.

Koskinen, Seppo: Koeajasta sopiminen työsopimuslain edellyttämän muun työn tarjoamisvelvoitteen yhteydessä, 2013/33.

Koskinen, Seppo: Sopiminen työsopimukseen otettavasta koeaikaehdosta, 2010/40.

Koskinen, Seppo: Työntekijän oikeus työnantajan moitittavan käyttäytymisen johdosta purkaa työsopimus sekä erota työstään työttömysturvaa menettämättä, 4/2014.

Koskinen, Seppo: Työsopimuslain mukainen koeaika, 2011/11.

Koskinen, Seppo: Työsuhdeturva, 2013.

Koskinen, Seppo – Partanen, Karoliina: Työnteon keskeisten ehtojen selvitysvelvollisuus – sisältö, menettely ja oikeusvaikutukset, 2008/13.

Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimuslaki 2001, 2002.

Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimusoikeus, 2008.

Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimusoikeus, 2012.

Kuoppamäki, Markku: Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä, Helsinki, 2008.

Lehtimäki, Liisa: Koeajasta työsopimussuhteessa. Teoksessa Helsingin hovioikeus julkaisuja, 2009.

Marttila, Roope: Koeaikapurun käytön rajoitukset, 2014.

Marttila, Roope: Näyttötaakasta vedottaessa koeaikapurun syrjivyyteen tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasialliseen perusteeseen, Oikeustieto, 2012/4.

Nieminen, Kimmo: Työoikeus, 2018.

Ollila, Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena, 2017. Defensor Legis N:o 6/2017.

Pohjolainen, Annika: Koeaikaehto: mistä syystä saa ja ei saa purkaa? 2018.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki, 2007.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki, 2008.

Spolander, Peik: Joukkueurheilijan ja urheiluseuran välinen oikeussuhde, 2009. Teoksessa: Kirjoituksia työoikeudesta, Helsingin hovioikeus.

Tiitinen Kari-Pekka: Työoikeuden pääasiat, 2005.

Ylhäinen, Marjo: Työoikeus ja prekaari yhteiskunta, 2015.

## **SÄÄDÖKSET JA VIRALLISLÄHTEET**

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000.

Laki työsopimuslain muuttamisesta 1448/2016.

Tasa-arvoon ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa 609/1986.

Työehtosopimuslaki 436/1946.

Työsopimuslaki 55/2001.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

## **MUU AINEISTO**

Surakka, Jani: Edilex-uutinen: Liiallisesta työmäärästä vähän yhteydenottoja työsuojeluviranomaiselle – Vain harva ilmoittaa syrjintäkokemuksestaan, 11.3.2013. Luettu 3.4.2019.

Savolainen, Jukka: Edilex-uutinen: Työntekijän myöhästymiset ja puutteet työnteossa eivät olleet niin vakavia, että työsopimuslain edellyttämät purkuperusteet eli erittäin painavat syyt olisivat totetuneet, 25.2.2016. Luettu 5.4.2019.

## **OIKEUSKÄYTÄNTÖ**

KKO 2018:31

KKO 2015:41

KKO 2009:35

KKO 1995:103



KKO 1993:42

KKO 1992:191

KKO 1992:7

KKO 1990:52

KKO 1989:8

KKO 1986-II-52

KKO 1980-II-137

KKO 1979-II-115

Helsingin HO 9.5.2018, Tuomio nro 562, Dnro S 17/719

Helsingin HO 26.4.2017, Tuomio nro 552, Dnro S 16/1236

Kouvolan HO 1991:3

Vaasan HO 10.10.2018, Tuomio nro 437, Dnro S 18/141

Rovaniemen HO 29.9.2016, Tuomio nro 486

Helsingin KÄO 12.1.2017, Tuomio nro 639

Helsingin KÄO 16.10.2015, Tuomio nro 42919

Helsingin KÄO 25.8.2016, Tuomio nro 40511, L 16/11521

Länsi-Uudenmaan KÄO 25.2.2016, Tuomio nro 16/108230, Asianro R 15/1596

Päijät-Hämeen KÄO 17.6.2016, Tuomio nro 16/8223, L 16/1160

TT 2014:17

TT 2012:64

TT 2011:13

TT 2009:2

TT 2001:138

TT 1986:69

TT 1985:92

# 1 JOHDANTO

## 1.1 TUTKIELMAN TAVOITTEET JA TUTKIMUSMENETELMÄ

Koeaikaehdon käyttö on yleinen käytäntö työsopimuksissa. Koeaikaehdon käytöstä ei sen yleisestä käytöstä huolimatta ole olemassa määrällisiä tietoja. Koeaika on yleisesti käytössä myös muualla Euroopassa, mutta sääntelyn yksityiskohdat poikkeavat jonkin verran toisistaan.<sup>1</sup> Koeaikaehto saattaa aiheuttaa oikeusriidan työnantajan ja työntekijän välille, kun sitä käytetään työsuhteen purkamisen perusteena. Eniten riitoja aiheuttaa se, ettei koeaikapurun perusteen asiallisuudesta olla yhtä mieltä. Tutkielman tavoitteena on tutkia koeaikapurutilanteita ja analysoida systemaattisesti oikeuskäytäntöä, jossa koeaikapurun käytöstä on aiheutunut oikeuteen johtanut riita. Tutkielmassa pyritään systematisoimaan perusteita koeaikapurun käytölle ja sitä, millaisia perusteita tuomioistuimet ovat kussakin tapauksessa pitäneet asiallisina, hyväksytyinä, epäasiallisina tai syrjivinä. Tutkielmassa käsitellään lisäksi sitä, onko tuomioistuinten päätökset olleet johdonmukaisia ja oikeita koeaikaehdon tarkoituksen valossa.

Tutkielmassa käytetään oikeusdogmaattista tutkimusmenetelmää. Tutkimusmetodi edesauttaa selvittämään koeaikapurun käytön rajoja. Koeaikapurua koskevia tapauksia on runsaasti ja niiden avulla pyritään selvittämään koeaikapurun käytön perusteita ja rajoja, joita työnantajan tulee noudattaa. Jotta koeaikapurun perusteita voidaan jaotella, on ymmärrettävä koeajan tarkoitus. Näin ollen tutkielmassa vastataan kysymykseen mikä on koeaika ja mikä on koeajan tarkoitus.

Tutkielma vastaa alla oleviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä ovat koeaikapurun perusteet? Missä perusteiden rajat kulkevat oikeuskäytännössä?
2. Mitkä tilanteet oikeuttavat purkuun työnantajan näkökulmasta?

---

<sup>1</sup> Koskinen, Seppo: Työsopimuslain mukainen koeaika 2011, s. 3.

### 3. Mikä on koeajan tarkoitus ja yhteys koeaikapurkuun?

#### 1.2 RAKENNE JA RAJAUS

Tutkielmassa kategorisoidaan hyväksyttävät ja epäasialliset perusteet koeaikapurun käytölle. Oikeuskäytännöstä on poimittu systemaattisesti oikeustapaukset, jotka edesauttavat tutkimuskysymysten tarkastelua koeaikapurun perusteiden epäasiallisuuden ja asiallisuuden rajojen näkökulmasta. Lisäksi oikeuskäytännöstä on tarkasteltu tapauksia, joissa on käsitelty koeajan tarkoituksen näkökulmasta asiallisia ja syrjiviä perusteita.

Oikeuskäytäntö osoittaa, että hyväksyttävien ja epäasiallisten perusteiden raja on usein hiuksen hieno. Tilannekohtainen tulkinnanvaraisuus johtaa usein riitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Tutkielmassa jaetaan koeaikapurun hyväksytyt ja epäasialliset perusteet omiin kategorioihin. Niissä analysoidaan oikeuskäytännön avulla yksityiskohtaisesti sitä, mitkä ovat yleisesti ottaen hyväksytyjä perusteita ja mitkä taas eivät ja miksi.

Oikeuskäytännön ollessa suuressa roolissa tutkimuksen kannalta, on tärkeää todeta, että perusteiden tarkastelu rajoittuu niihin oikeustapauksiin, joiden osalta on päädytty yleisten tuomioistuinten tai työtuomioistuimeen oikeusprosessiin. On hyvä huomioida, että tutkielmassa analysoidut tapaukset sisältävät vain pienen osan niistä perusteita, jotka ovat hyväksytyjä tai syrjiviä, epäasiallisia tai epäasiallisia, koeajan tarkoitukseen liittyviä tai liittymättömiä perusteita koeaikapurua toteutettaessa. Tutkielman tuottama tieto on oikeuskäytännöstä kertyneen tiedon yhteenveto. Sitä tietoa analysoidaan ratkaisujen oikeellisuuden näkökulmasta ja annetaan kirjoittajan oma näkökulma ratkaisuun, mikä tuo relevanttia uutta tietoa ja näkökulmaa oikeustieteelliselle yhteisölle.

Tutkimuskysymysten tarkastelu on rajattu työnantajan näkökulmaan, koska työnantajan toimittama koeaikapurku on useimmiten se, josta syntyy riita ja on olemassa oikeuskäytäntöä. Jotta koeaikapurkuun oikeuttavia olosuhteita ja edellytyksiä voidaan

tarkastella, on ymmärrettävä mikä on koeaika ja mikä on sen tarkoitus. Tutkielma käsittelee ensin koeaikaan koskevat edellytykset ja tavoitteet, minkä jälkeen tarkastellaan koeaikapurun edellytyksiä ja oikeuskäytännössä analysoituja asiallisia ja epäasiallisia perusteita.

Koeaikapurua koskevan oikeuskäytännön tarkastelu keskittyy sekä työsopimuslain mukaiseen koeaikapurun toteuttamiseen että kaupan alan, teknologiateollisuuden ja rakennusalan työehtosopimusten mukaiseen koeaikapurun toimittamiseen. Nämä nimenomaiset työehtosopimukset ovat mukana tarkastelussa, koska työtuomioistuimesta oli oikeuskäytäntöä koeaikapurkuun liittyen niiden osalta.

## 2 KOEAIKA

### 2.1 SÄÄNTELY JA TARKOITUS

Työsopimuslaissa (55/2001) 1 luvun 4 §:ssä säädetään koeajasta. Viimeisin koeaikaan tehty lakimuutos, josta päätettiin vuonna 2016 tuli voimaan vuonna 2017, jolloin päätettiin koeajan enimmäispituuden muuttamisesta 4 kuukaudesta 6 kuukauteen.<sup>2</sup> Koeajasta säännellään seuraavalla tavalla:

#### 4 § (29.12.2016/1458)

##### Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos

---

<sup>2</sup> Laki työsopimuslain muuttamisesta 1448/2016, 1 luku 4 §. Jaana Paanetojan lausunnossa (Lausunto Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä HE 105/2016 vp laeiksi työsopimuslain, erityyösopimuslain sekä julkisen työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta s. 6) koeajan pidentämisestä todetaan, että: ”koeajan pidentäminen on lähinnä oikeuspoliittinen kysymys. Joka tapauksessa olisi kyettävä osoittamaan, että muutokselle asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa juuri koeaikaa pidentämällä. Kyseistä selvitystä ei hallituksen esityksestä löydy. Koeajan pidentäminen ei myöskään vastaa koeajan funktiota, joksi on esitetty työnantajan ja työntekijän tarkoitettu harkinta-aika. Koeajan pidentämisoikeuden antamisen työnantajalle tiettyjen poissaolojen perusteella ei toteuta sille annettua tavoitetta paremmin. Samalla epäselvää on, milloin työntekijä voi kieltäytyä työnantajan suorittamasta koeajan pidentämisestä tai johtaako se karenssiin työttömyysturvaan hakiessa”. Koeajan pituuden muuttaminen pidemmäksi on siis johtunut koeajan tarkoitukseen eli työntekijän soveltuvuuteen ja sopeutumiseen liittyvistä syistä, jotka on syytä selvittää ennen työsuhteeseen sitoutumista. Paanetojan mukaan pituuden lisäämisen vaikutusta tuohon selvitykseen ei kuitenkaan ole selvitetty. Se taas saattaa johtaa työttömän työntekijän tulevaisuuden hankaloitumiseen.

työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen. Vastaavasti koeajan enimmäispituudesta on vähennettävä aika, jolloin työntekijä on ennen työsuhteeseen palkkaamista tehnyt samoja tai samankaltaisia tehtäviä työnantajalle julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 4 luvun 5 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetussa soveltavuuden arvioimiseksi järjestetyssä työkokeilussa.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Koeajan käytölle ei aseteta asiallisia edellytyksiä laissa. Sitä voidaan siten käyttää sekä toistaiseksi voimassa olevissa, että määräaikaisissa työsopimuksissa.<sup>3</sup> Ainoastaan tilanteessa, jossa vuokratyöntekijä palkataan käyttäjäyritykseen, koeajan käytölle on asetettu eräitä asiaedellytyksiä.<sup>4</sup> Niitä käsitellään lisää jäljempänä työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä tarkasteltaessa.

Työsopimuslaissa tarkoitettua koeaikaa voi luonnehtia sopimuksessa määritetyksi työnteon aloittamisesta alkavaksi määräajaksi, jonka kuluessa työnantajalla on mahdollisuus selvittää työntekijän ammattitaito, soveltuvuus työhön ja työyhteisöön. Työntekijällä puolestaan on mahdollisuus saada selville vastaavatko työ ja työskentelyolot työsopimusta tehtäessä hänen saamaansa käsitystä. Määräajan kuluessa kumpikin osapuolista saa halutessaan saattaa työsopimuksen lakkaamaan

---

<sup>3</sup> Antola, Maritta – Parnila, Kirsi – Jaakko, Sainio: Työsuhde käytännönläheisesti 2009, s. 56.

<sup>4</sup> Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen 2012, s. 24.

välittömin vaikutuksin.<sup>5</sup> Koeaika antaa työnantajalle mahdollisuuden testata työntekijän soveltuvuuden hänelle suunniteltuun työhön ja vastaavasti työntekijälle mahdollisuuden tarkastella onko työ sellaista, jota hän haluaa tehdä.<sup>6</sup> Koeaika mahdollistaa sen, ettei kummankaan työsuhteen osapuolen tarvitse alusta alkaen sitoutua pysyvään työsuhteeseen – työnantajan työntekijään tai työntekijän työhön – vaan molemmat pääsevät kokemaan koeajaksi uuden työsuhteen toimivuuden.<sup>7</sup> Koeajalla on keskeinen merkitys molemmille sopijapuolille työsuhteen helpon päätettävyyden vuoksi.<sup>8</sup> Koeajan käyttö on yleinen käytäntö työelämässä.<sup>9</sup>

Koeaikaehto ei tarkoita ”katumuspykälää”, joka sallisi työnantajan tai työntekijän koeaikana vetäytyä pois pelkästään epäedulliseksi osoittautuneen työsopimuksen sidonnaisuudesta. Näin on siitä huolimatta, että koeaikaehto mahdollistaa kummallekin sen, että koeajan kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa normaaleja purku- ja irtisanomissäännöksiä noudattamatta. Käytännössä oikeus päättää työsuhte ilman normaalien purku- ja irtisanomissäännösten noudattamista tarkoittaa yleensä sitä, että työsopimuksen päättämiskynnys on tällöin melko alhaalla. Täytyy myös muistaa, että koeaika ei automaattisesti sisälly jokaiseen uuteen työsopimukseen, vaan siitä on nimenomaisesti sovittava.<sup>10</sup> Perustellusti voidaan kyseenalaistaa työnantajan käytäntö, jos tämä käyttää koeaikaa vain osassa työsopimuksia samoja työtehtäviä suorittavien työntekijöiden osalta, koska jokaisen samankaltaisia työtehtäviä suorittavien työntekijöiden osaamisen tulisi olla tarkastelun kohteena ja työntekijöiden kohtelun tasapuolista. Muutoin koeaikaan sidotut työntekijät saavat osakseen syrjivää kohtelua verrattuna työntekijöihin, joilta ei vaadita koeaikaehdon sisällyttämistä työsopimukseen.

---

<sup>5</sup> Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimusoikeus 2008, s. 113.

<sup>6</sup> Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus 2006, s. 158.

<sup>7</sup> Koskinen, Seppo: Eriyiskysymyksiä koeajasta sopimisesta – määräaikainen työsopimus koeajan jälkeen sekä koeaika liikkeen luovutuksen yhteydessä 2011/29, s. 2.

<sup>8</sup> Lehtimäki, Liisa: Koeajasta työsopimussuhteessa 2009, s. 43.

<sup>9</sup> Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen 2012, s. 23.

<sup>10</sup> Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen 2009, s. 205-206.



Jos koeajan pituudesta ei ole sovittu, voidaan koeajan katsoa tulleen sovituksi lain sallimaksi enimmäisajaksi, kuten oikeuskäytäntö on osoittanut tapauksessa KKO 1990:52. Työsopimuslaki ei edellytä myöskään kirjallista sopimusta koeajan käytöstä työsuhteessa. Suullisen sopimisen tilanteessa työnantajalta voidaan kuitenkin edellyttää työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä tarkoitettua kirjallista selvitystä työsuhteeseen sovellettavasta koeajasta.<sup>11</sup>

## 2.2 PITUUS

Hallituksen esityksessä Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000 todetaan, että koeajan pituus voi olla normaalisti enintään neljä kuukautta. Lain esityön mukaan ainoastaan työnantajan järjestäessä työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.<sup>12</sup> Uusimpaan työsopimuslakiin tuli 1.1.2017 alkaen voimaan muutos koeajan pituutta koskien, mistä päätettiin Laissa työsopimuslain muuttamisesta 1448/2016. Uuden koeajan pituutta koskevan työsopimuslain mukaan koeaika voidaan määrätä enintään kuuden kuukauden mittaiseksi. Vaikka hallituksen esityksen mukaan tavoitteena on pidentää koeaikaa, sen mukaan voidaan pitää samalla tärkeänä, että koeajan pituus olisi koeajan tarkoituksen kannalta perusteltua. Valmistelussa oli ollut esillä myös 12 kuukauden pituinen koeaika, jota pidettiin koeajan tarkoitukseen nähden liian pitkänä. Työkyvyttömyydestä tai perhevapaasta seuraavista poissaoloista johtuen työnantajalla olisi oikeus pidentää koeaikaa. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä syystä, että koeajan jatkamisella taataan koeajan tarkoituksen toteutuminen.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen 2009, s. 205-206. Lisäksi ks. KKO 1990:52.

<sup>12</sup> Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000, s. 8.

<sup>13</sup> Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta 105/2016, s. 16.

Koeaika alkaa, kun työn tekeminen alkaa. Koeaikaehdon soveltamisesta työsuhteeseen voidaan sopia sekä toistaiseksi tehdyssä että määräaikaisessa työsopimuksessa. Määräaikaisen työsopimuksen kohdalla koeaika saa olla maksimissaan puolet työsuhteen pituudesta. Tähän pääsääntöön on olemassa kaksi poikkeusta. Ensimmäinen on se, jos työntekijälle annetaan erityistä työhön liittyvää erityistä koulutusta. Toinen poikkeus on se, jos työntekijä on toiminut vuokratyösuhteessa työnantajaan, minkä päätyttyä hänet palkataan käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Tällaisessa tilanteessa uudessa työsopimuksessa sovittavaa koeaikaa lyhennetään sen verran kuin työntekijä ehti työskennellä vuokratyöntekijänä työnantajalle.<sup>14</sup> Jos työsopimuksessa on sovittu työnteon alkavan jostain myöhemmästä ajankohdasta, myös koeaika alkaa tästä myöhemmästä ajankohdasta, mikä on koeajan tarkoitukseen nähden luonnollista.<sup>15</sup>

Osa-aikaisia työsuhteita varten ei ole olemassa erityistä koeaikaa koskevaa sääntelyä, vaan niissä noudatetaan samaa työsopimuslain koeaikasäännöstä kuin määräaikaisiin ja toistaiseksi voimassa oleviin ja niin kutsuttuihin nollatuntisopimuksiin, joissa työn määrää ei ole ennakoon määritelty, vaan työmäärä perustuu työnantajan tarpeeseen ja työntekijän mahdollisuuteen tehdä työtä silloin, kun työnantaja tarjoaa työtä. Koeaika määräytyy osa-aikaisen työntekijänkin osalta kalenterikuukausien perusteella.<sup>16</sup> Jos työnantaja viittaa työsopimuksessa koeaikaehdoton mainitsematta muuta kuin työsopimuslain mukaisuuden, sen pituudeksi katsotaan koeajaksi lain salliman 6 kuukauden enimmäisajan mukaisesti. Edes työmarkkinajärjestöillä ei ole oikeutta sopia muusta työntekijän asemaa heikentävästä, pidennetystä koeajasta.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Bruun, Niklas – Von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet 2012, s. 38.

<sup>15</sup> Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000, s. 62.

<sup>16</sup> Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset 2013, s. 125.

<sup>17</sup> Koskinen, Seppo: Työsopimuslain mukainen koeaika 2011, s. 10.

## 2.3 EHDOSTA SOPIMINEN JA KÄYTTÖ

Hallituksen esityksen Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi<sup>18</sup> mukaan koeaikaehdon ei tarvitse olla kirjallinen, mutta koeaikaan vetoavan osapuolen on pystyttävä näyttämään toteen sen olemassaolo. Koeajan käyttö on mahdollista vain työsuhteen alussa. Jos työnantaja ja työntekijä tekevät työsuhteen päätyttyä uuden työsopimuksen, siihen voidaan ottaa koeaikaehto vain, jos edellisestä työsuhteesta on kulunut pitkäaikainen aika tai työntekijän tehtävät uudessa työsuhteessa poikkeavat selvästi aiemmista tehtävistä. Tällaisista tapauksista on hallituksen esityksen mukaan ollut kysymys korkeimman oikeuden tapauksissa 1986-II-52 ja 1995:103. Hallituksen esityksen mukaan koeaikapurkua ei voida käyttää ennen kuin työntekijä aloittaa työnteon. Ennen työnteon aloittamista työsopimus voidaan purkaa vain työsopimuslain 43 §:ssä säädetyillä irtisanomis- ja purkamisperusteilla.<sup>19</sup>

Puutteellinen tiedonsaanti työsuhteen ehdoista, kuten koeaikaehdosta, voi vaikuttaa etenkin työntekijän asemaan, sillä hän on asemansa perusteella yleensä heikommassa asemassa kuin työnantaja. Siitä onkin säädetty pakottavasti työlainsäädännössä. Työlainsäädännön pakottavuus johtuu myös Suomea sitovista kansainvälisistä sopimuksista.<sup>20</sup>

Koeajan käytöstä on sovittava yleensä nimenomaisesti ja lähtökohtaisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Koeajan käyttö ei kuitenkaan työsopimuslain sääntelyn mukaan edellytä kirjallista muotoa.<sup>21</sup> Hallituksen esityksessä koeajan sijoittamista ehdotetaan tarkennettavaksi laissa niin, että koeajan sijoittaminen on mahdollista vain työsuhteen

---

<sup>18</sup> HE 157/2000.

<sup>19</sup> Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000, s. 8-9.

<sup>20</sup> Koskinen, Seppo – Partanen, Karoliina: Työnteon keskeisten ehtojen selvitysvelvollisuus – sisältö, menettely ja oikeusvaikutukset, 2008/13, s. 46-47, Tiitinen Kari-Pekka: Työoikeuden pääasiat 2005, s. 2 ja Tiitinen Kari-Pekka – Kröger Tarja: Työsopimuslaki 2001, 2002, s. 39.

<sup>21</sup> Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä 2016, s. 86.

alkuun. Koeajan tulisi siten alkaa työnteon aloittamisesta.<sup>22</sup> Tämä johtuu siitä syystä, ettei koeajan tarkoitusta voida toteuttaa, jos työsuhde ei ole käytännössä alkanut.

Työsopimuslaki sääntelee tilannetta, jossa työnantaja on sidottu yleissitovaan työehtosopimukseen. Hallituksen esityksen mukaan edellä mainitun työnantajan on noudatettava valtakunnallista asianomaisella alalla käytettävää työehtosopimusta soveltamisalamääräyksen mukaisesti. Koeaikaa koskevaa työehtosopimusmääräystä ei sovelleta automaattisesti kaikkiin uusiin työntekijöihin, koska työehtosopimuksella ei voida luoda velvollisuuksia muille kuin siihen työehtosopimuslain nojalla sidotuille työntekijöille.<sup>23</sup> Näin ollen koeaikaehdosta on nimenomaisesti sovittava, vaikka työehtosopimuksessa määrättäisiin sen käytöstä.

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan työnantajan on noudatettava työsuhteissa valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen ehdoista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Jos alan yleissitovaan työehtosopimukseen sisältyy koeaikaa koskeva määräys, joka määrää työsopimuslakia lyhyemmästä koeajan enimmäispituudesta, määräystä on noudatettava eikä pidemmästä koeajasta voida sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Tämä edellyttää normaalin työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 3 momentin mukaista työnantajan ilmoitusta työsopimusta solmittaessa siitä, että työehtosopimuksen mukaista koeaikaa sovelletaan työsuhteeseen. Ilman ilmoitusvelvollisuuden noudattamista työnantaja ei voi vedota työehtosopimukseen perustuvaan koeaikaan. Jos koeajasta on sovittu työehtosopimuksen lisäksi työntekijän ja työnantajan välisessä työsopimuksessa, se tulee noudatettavaksi työsopimuksen mukaisesti. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä syystä, että koeajan pituus kuuluu sopimusvapauden piiriin, kunhan se ei ylitä laissa

---

<sup>22</sup> Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000, s. 62.

<sup>23</sup> Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000, s. 54 ja 62.

säädettyä enimmäispituutta.<sup>24</sup> Se, joka vetoaa koeaikaan, on velvollinen näyttämään toteen, että siitä on sovittu.<sup>25</sup>

Koeaikaehto ei voi liittää pätevästi perättäisiin samojen sopimuskumppaneiden välillä tehtyihin työsopimuksiin, kun työ koostuu samanlaisista tai saman kaltaisista työtehtävistä.<sup>26</sup> Jos uudessa työsopimuksessa on sen sijaan sovittu huomattavista muutoksista työtehtävissä tai työntekijän asemassa, voi koeaikaehto olla sallittu joissain tapauksissa. Tällöinkin olisi huomioitava työsopimuslain 10 luvun 2 §:n kohtuuttomia työsopimuksen ehtoja koskeva pykälä, jonka mukaan ehto, jonka soveltaminen on hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, voidaan sitä sovitella tai jättää kokonaan huomioon ottamatta. Koeaika koskee kuitenkin vain uutta tehtävää, ei koko työsuhdetta. Tällaisessa tapauksessa koeaikapurku voidaan suorittaa, mutta vain uusien työtehtävien tai työntekijän uuden aseman päättämiseksi. Työntekijällä on siten oikeus palata aiempiin työtehtäviin tai asemaan koeaikapurun realisoituessa.<sup>27</sup>

Oikeuskäytännössä tapauksessa KKO 2009:35, korkein oikeus katsoi, että jos koeaika on solmittu uudestaan työntekijän palattua entisenkaltaisiin työtehtäviin työskenneltyään muualla kahdeksan kuukauden ajan, koeaikaehto oli pätevä ja työnantajan toteuttama koeaikapurku oli työsopimuslain mukainen, koska työntekijä ei osoittanut, että purkaminen oli tapahtunut epäasiallisella perusteella.<sup>28</sup> Kyseisessä tapauksessa työnantajan sijaan työntekijälle oli asetettu näyttövelvollisuus. Toisin sanoen työntekijän tuli osoittaa koeaikapurun epäasiallisuus. Jos työntekijä olisi osoittanut riittävällä todennäköisyydellä, että koeaikapurku perustui epäasialliseen perusteeseen, olisi työnantajan täytynyt osoittaa, että sille oli ollut muu asiallinen peruste.

---

<sup>24</sup> Lehtimäki, Liisa: Koeajasta työsopimussuhteessa 2009, s. 46.

<sup>25</sup> Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000, s. 62. Ks. myös tapaus KKO 1980-II-137, jossa korkein oikeus katsoi, ettei työnantaja ollut näyttänyt toteen nimenomaisesti sopineensa työntekijän kanssa noudatettavasta koeajasta ja määräsi työnantajan korvaamaan työntekijälle laittomasta työsopimuksen lakkauttamisesta aiheutunut vahinko.

<sup>26</sup> Koskinen, Seppo: Koskinen, Seppo: Koeajasta sopiminen työsopimuslain edellyttämän muun työn tarjoamisvelvoitteen yhteydessä 2013/33, s. 1.

<sup>27</sup> Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset 2008, Helsinki, s. 121. Ks. myös HE 157/2000, s. 62.

<sup>28</sup> Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työsopimus ja johtajasopimus 2012, s. 55.

Näyttövelvollisuus muodosti työntekijälle melko korkean kynnyksen lähteä riitauttamaan koeaikapurkua. Tutkielmassa käsitellään myöhemmin perusteita tarkemmin ja pureudutaan tilanteisiin, joissa työntekijän on katsottu näyttäneen koeaikapurun epäasiallisuus ja siirtäneen näyttövelvollisuuden työnantajalle.

Myös lain yhteistoiminnasta yrityksissä 27 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuissa työsäännöissä saatetaan 28 §:ssä tarkoitetulla tavalla sopia yhteisesti määräyksestä käyttöön otettavasta koeajasta. Tällaisesta työsääntöihin kirjatusta ehdosta on mainittava nimenomaisesti työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 3 kohdan mukaisesti työntekijälle. Sinällään yleisten oikeustoimioppien kannalta ei voine ainakaan periaatteessa olla estettä sille, että työsopimuksessa viitataan pätevästi ulkopuoliseen lähteeseen, kuten yllä mainittuun työsääntöön, kun viittaus ja sen sisältö oikeusvaikutuksineen on molempien työsopimuksen osapuolten tiedossa.<sup>29</sup>

#### 2.4 KOEAJAN YHTEYS KOEAIKAPURKUUN

Koeajalla sekä työnantajan että työntekijän on tarkoitus selvittää vastaako työsopimus etukäteisodotuksia. Koeajan pituudeksi ei voida työsopimuslain pakottavuuden vuoksi sopia sitovasti kuutta kuukautta pidempää aikaa. Koeaikaehto ei ole työntekijää syrjivä tai epäreilu oikein käytettynä.<sup>30</sup> Työnantajalla on yleensä työntekijää vahvempi asema työsuhteesta päätettäessä. Tilanne voi olla myös päinvastainen, jos työntekijälle on paljon kriteerejä, joita ei voida helposti täyttää tai, jos työntekijöistä on muusta syystä pulaa tietyllä alalla. Koeaikaehto on työsopimuksessa ilmaistu ehto, joka perustuu nimenomaiseen sopimukseen. Se on yksi työsuhteen määrittelevä ehto työsopimustasolla.<sup>31</sup> Kun työnantaja purkaa sopimuksen etukäteen sovitun koeaikaehdon perusteella, se muodostaa yhteyden koeaikapurkuun. Koeajan päätyttyä työnantaja ei voi enää käyttää sitä perusteena työntekijän työsuhteen päättämiseksi,

---

<sup>29</sup> Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimusoikeus 2012, s. 144.

<sup>30</sup> Pohjolainen, Annika: Koeaikaehto: mistä syystä saa ja ei saa purkaa? 2018, s. 1

<sup>31</sup> Ollila, Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena 2017, s. 911.

joten on mahdollista, ettei koeaikapurkutilannetta synny ja ehdon merkitys tavallaan lakkaa koeajan päätyttyä.

Jos koeaikapurkutilanne tulee ajankohtaiseksi, se muodostaa yhteyden koeaikaan. Ensinnäkin, työnantaja yleensä tulee ilmoittaneeksi työsuhteen puretuksi sen perusteella. Toiseksi, jos koeaikapurku johtaa riitaan, sekä koeaikaehto että koeaikapurun perusteet tulevat tarkemmin tarkasteltavaksi.

## 2.5 KOEAJAN PÄTEMÄTTÖMYYS

Sen, joka vetoaa koeaikaehtoon, on kyettävä näyttämään sopimus toteen.<sup>32</sup> Tämä käy ilmi myös oikeuskäytännössä tapauksessa KKO 1980-II-137, jossa työnantaja, joka oli tehnyt suullisen työsopimuksen työntekijän kanssa, ei ollut voinut näyttää toteen suullisesti sovittua koeaikaehto, koska hän ei voinut osoittaa työntekijän saaneen tietoa sen soveltamisesta työsuhteeseen suullisen työsopimuksen solmimisen yhteydessä. Tapauksessa käräjäoikeus ja hovioikeus katsoivat selvitetyn, että työntekijä oli ollut kolmen kuukauden koeajalla ja täten työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus irtisanomisaikaa noudattamatta. Korkeimman oikeuden mukaan nimenomaisesti sovitusta koeaikaehdosta ei ollut näyttöä, joten työnantaja ei ollut oikeutettu purkamaan työsopimusta irtisanomisaikaa noudattamatta.

Myös korkeimman oikeuden tapauksesta KKO 1989:8 on johdettavissa tulkinta, ettei koeaikamääräys sisälly työsopimukseen, jos sitä ei erikseen kirjata työsopimukseen. Työnantaja, joka ei työsopimusta solmittaessa viittaa työsuhteessa sovellettavaan koeaikamääräyksen sisältävään työehtosopimukseen eikä muutoinkaan pystynyt näyttämään, että tarkoituksena olisi ollut sopia erikseen työsuhteessa noudatettavasta

---

<sup>32</sup> Koskinen, Seppo: Sopiminen työsopimukseen otettavasta koeaikaehdosta 2010/40, s. 4. Tapauksessa KKO 1993:42 työnantajalta ei vaadittu sopimuksen näyttämistä toteen. Korkein oikeus katsoi nykypäivän tulkinnasta eriävästi, että työnantajana olleella koripalloyhdistyksellä ja työntekijällä (ammattilaiskoripalloilija) oli koeaikaehto, koska se oli koripallokäytäntö, jonka aikana koripalloyhdistys päätti, hyväksyikö se pelaajaa vai ei.

koeajasta, ei voinut vedota koeaikaan. Koeaikaehdosta on siten nimenomaisesti sovittava joko kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti.<sup>33</sup>

Vaatus koeaikaehdon käyttöön otosta on siis muuttunut vanhan työ sopimus lain ajalta vuoden 2001 työ sopimus lain voimaan astuttua niin, että työnantajan on joko laitettava erillinen koeaikaehto työ sopimukseen tai viitattava nimenomaisesti työehtosopimuksessa olevaan koeaikaehdoon. Tämä käytäntö liittyy siihen, että osapuolten edellytetään olevan tietoisia siitä, että sopimus voi päättyä koeajan aikana riippumatta sopimuksen päättämisperusteesta heti, kunhan sen peruste ei ole syrjivä tai epäasiallinen.<sup>34</sup> Siten aiemmin käsitellyn korkeimman oikeuden ratkaisun<sup>35</sup> johtopäätös ei todennäköisesti toistuisi sellaisenaan, koska työntekijä ei ollut nimenomaisesti sitoutunut ja tietoinen koripallokäytännön mukaisesta koeaikaehdon käytöstä.

## 2.6 OIKEUSVERTAILU RUOTSIN KOEAIKALAINSÄÄDÄNNÖN KANSSA

Ruotsin työsuhteturvaa koskeva laki sääntelee seuraavalla tavalla:

”6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång. Lag (1994:1685).”<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki 2008, s. 46.

<sup>34</sup> Koskinen, Seppo: Työsuhdeturva 2013, s. 7-8.

<sup>35</sup> KKO 1993:42.

<sup>36</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd.



Ruotsin Suomen työsopimuslakia vastaava koeaikaa koskeva lainkohta määrää, että koeaika voidaan sopia enintään kuuden kuukauden mittaiseksi. Jos kumpi tahansa työsuhteen osapuolista ei tahdo jatkaa työsuhdetta koeajan jälkeen, tämän osapuolen velvollisuutena on ilmoittaa siitä ennen koeajan päättymistä. Jos kumpikaan osapuolista ei toteuta koeaikapurkua, heidän työsuhde jatkuu automaattisesti toistaiseksi voimassa olevana koeajan päätyttyä. Koeaika voidaan päättää jo ennen sen päättymistä, jos muusta ei olla sovittu työsopimuksessa.

Eräissä Tukholman työtuomioistuimen ratkaisussa<sup>37</sup> oikeus arvioi, että koeaikapurku ei saa tapahtua syrjivin perustein. Lainsäädäntö on siltä osin sama kuin Suomessa. Oikeustapauksessa työtuomioistuin katsoi työnantajan syrjineen työntekijän oikeuksia, kun se oli toteuttanut koeaikapurun kaksi kuukautta sen jälkeen, kun työntekijä oli ilmoittanut olleensa raskaana. Samalla tavoin kuin Suomessa, työnantajalle syntyi syrjintäoletta, joka sen tuli kumota. Työnantaja onnistui osoittamaan, että koeaikapurun käyttö oli johtunut taloudellisista haasteista, joista johtuen sen oli vähennettävä työntekijöiden määrää. Ruotsin lainsäädäntö eroaa Suomen lainsäädännöstä koeaikapurun perusteiden edellytysten osalta. Suomessa koeaikapurun saa toteuttaa perusteilla, jotka eivät ole syrjiviä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisia.<sup>38</sup> Ruotsissa syy voi olla mikä tahansa, kunhan se ei ole syrjivä. Siten työn määrän vähentymistä pidettiin oikeutettuna syynä koeaikapurulle. Suomessa katsottaisiin, ettei kyseinen peruste liity koeajan tarkoitukseen ja sitä pidettäisiin siitä johtuen epäasiallisena. Suomessa koeaikapurun perusteiden tutkimukselle on siten ehkä myös enemmän aihetta, sillä perusteiden on täytettävä useampi edellytys kuin Ruotsissa.

---

<sup>37</sup> Arbetsdomstolen, Stockholm, 30.3.2011, Dom nr 22/11, Mål nr A 98/19.

<sup>38</sup> Koskinen, Seppo: Työsopimuslain mukainen koeaika 2011/11, s. 3.

### 3 KOEAIKAPURUN TOTEUTTAMINEN

Työsopimus voidaan työsopimuslain<sup>39</sup> 1 luvun 4 §:n 4 momentin mukaan purkaa koeajan kuluessa ilman työsopimuslain 7 ja 8 luvuissa työsopimuksen päättämiseksi säädettyjä työsuhteen irtisanomis- ja purkamisperusteita.<sup>40</sup> Koeaikanakaan työsopimusta ei kuitenkaan saa purkaa syrjivän tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein. Purku koeajan aikana on kiellettyä tilanteessa, jossa rikotaan työsopimuslaissa säädettyä syrjintäkieltoa. Koeaikapurun peruste ei saa siten olla työnantajan velvollisuuksia koskevan 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetyn syrjintäkiellon vastainen. Työnantaja eikä työntekijä saa toteuttaa koeaikapurua, jos sille on koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen peruste. Oikeuskäytännössä korkein oikeus on linjannut, että perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia. Perusteen tulee olla todellinen.<sup>41</sup>

Koeaikana työsopimuksen voi purkaa kumpi tahansa työsuhteen osapuoli.<sup>42</sup> Työntekijällä ei siten ole tavanomaista irtisanomissuojaa eikä työntekijä ole velvollinen työskentelemään tavanomaista irtisanomisaikaa. Ennen työnteon aloittamista työsopimus voidaan purkaa ainoastaan työsopimuslaissa 7 ja 8 luvuissa säädettyillä muilla päättämistavoilla. Epäselvää on, että voiko työntekijä lopettaa työnteon ja poistua työpaikalta välittömästi koeaikapurun tiedoksi saatuaan tai siitä ilmoitettuaan

---

<sup>39</sup> Työsopimuslaki 2001/55.

<sup>40</sup> Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimusoikeus, 2008 s. 549. Kröger ja Tiitinen ovat edellä mainitussa teoksessa esittäneet, että työsuhteen päättämistä voidaan pitää epäasiallisena koeajan tarkoituksen vastaisena silloin, kun koeajan alussa sattuneisiin tapahtumiin vedotaan aivan koeajan lopulla. Koeaikapurku ei siten aina ole mahdollinen koeajan kuluessa, vaan työnantajan tulisi käyttää tilanteessa irtisanomisesta säänneltäviä menettelyä.

<sup>41</sup> Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000, s. 63. Hallituksen esityksessä ei mainita erityisiä perusteita, joihin työntekijän ei pidä tai tulee vedota koeaikapurussa, jotta se olisi lain mukainen.

<sup>42</sup> Huomioitava on, että työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 4 momentin mukaan työnantaja, joka ei ole täyttänyt ilmoitusvelvollisuuttaan sitovaa työehtosopimusta koskevasta koeaikaehdosta, ei voi purkaa työsopimusta koeajan perusteella.

vai tuleeko hänen suorittaa työtehtävät tai tehdä täydet työtunnit purkupäivän osalta. Työsopimuslain 6 luvun 2 §:n 3 momentissa säädetään, että tavanomaisen irtisanomisen jälkeen työsuhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle, jos työsopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa. Purkamisen osalta vastaavaa sääntelyä ei ole voimassa olevassa työsopimuslaissa, joten sen osalta ei saa tukea myöskään koeaikapurkuun. Jos työntekijä purkaa työsopimuksen koeaikana, on esitetty, että hän voi lopettaa työnteon välittömästi. Sama pätee työnantajaan, mutta kumpikin osapuoli voi ilmoittaa, että purkaminen astuu voimaan työpäivän tai -vuoron päätyttyä.<sup>43</sup> Esitetyn mukaan työnantajan eikä työntekijän ei siten tarvitsisi noudattaa työsopimuslain 8 luvussa säädettyjä purkuperusteita tai 7 luvun irtisanomisperusteita koeaikapurun ollessa ajankohtainen. Käytännössä työnantaja ja työntekijä sopinevat, mikä toimintatapa palvelee heidän tilannetta parhaiten.

Työsopimuksen purkaminen ei saa koeaikanaakaan tapahtua syrjintäkiellon vastaisesti. Syrjintänä pidetään purkamista iän, terveydentilan, kansallisen tai entisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan perusteella. Näihin on viitattu työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa, jossa mainitaan, että yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja tasa-arvoon ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).<sup>44</sup> Koeaikapurun syrjivyyden tulkintaa ohjaa vuoden 2015 alusta voimaan astunut yhdenvertaisuuslaki, jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

---

<sup>43</sup> Lehtimäki, Liisa: Koeajasta työsopimussuhteessa 2009, s. 52-53.

<sup>44</sup> Eduskunnan pöytäkirja PTK 59/1986, s. 1860, jossa on kerrottu, että eduskunnan käsiteltävänä olevan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan lain tarkoituksena on sen 1 §:n mukaan estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeva laki ottaa siten huomioon myös työelämän tasa-arvoisuuden tavoitteen.

Yhdenvertaisuuslaissa on 3 luvun 8 §:ssä syrjinnän kieltö edellä mainituilla syrjintäperusteilla.<sup>45</sup>

### 3.1 MENETTELY

Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä<sup>46</sup> ehdotettiin, että koeaikapurun kielletyt perusteet koskisivat vain työnantajaa. Eduskunnan työ- ja tasa-arvolautakunta kuitenkin totesi, ettei sellaista vain työnantajaa koskevaa rajausta voitaisi käyttää, koska se ei olisi asianmukaista, minkä vuoksi lakiin otettiin säännös, joka määräsi myös työntekijään kohdistuvasta kiellosta purkaa työsopimusta koeajalla syrjivin tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein.<sup>47</sup>

Ennen kuin työnantaja purkaa työsopimuksen koeaikana työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä säädetyin perustein, hänen on varattava työsopimuslain 9 luvun työsopimuksen tavanomaista päättämismenettelyä noudattaen tilaisuus työntekijälle tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä.<sup>48</sup> Saman luvun 5 § edellyttää sanamuotonsa mukaisesti työnantajan antamaan tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen perusteet työntekijän niitä pyytäessä. Tämän lainkohdan soveltuminen koeaikaan ei kuitenkaan ole kovin yksiselitteistä. Aikaisemmin vakiintuneen käsityksen perusteella työnantajalla ei ollut estettä ilmoittaa työsuhteen koeaikapurun perusteeksi ”koeaikaa” ilman tarkentavaa mainintaa syistä, kuten korkein oikeus päätti ratkaisussaan KKO 1979-II-115.<sup>49</sup>

Oikeuskirjallisuudessa otetut kannat ovat eronneet toisistaan työnantajan koeaikapurun perusteen ilmoittamisvelvollisuuden suhteen. Toisaalta aiempaa ratkaisua tuorempi

---

<sup>45</sup> Eduskunnan työelämä- ja tasa-arviovaliokunnan valiokunta-asiakirjassa TyVM 11/2014 s. 10, perustuslakivaliokunnan kerrottiin katsoneen, että yhdenvertaisuuslain 11 §:n erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteissa syrjivänä ei pidetä sitä, jossa erilainen kohtelu perustuu lakiin ja ehdotti, että se muotoiltaisiiin niin, että erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos se perustuu lakiin ja sillä on muutoin hyväksyttävä tavoite tai keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Työelämä- ja tasa-arviovaliokunta esitti, että tämä kanta otettaisiin yhdenvertaisuuslakiin, mikä lopulta toteutui.

<sup>46</sup> HE 157/2000. Ks. myös Marttila, Roope: Koeaikapurun käytön rajoitukset 2014, s.5.

<sup>47</sup> Lehtimäki, Liisa: Koeajasta työsopimussuhteessa 2009, s. 54.

<sup>48</sup> Koskinen, Seppo: Työsopimuslain mukainen koeaika 2011/11, s. 19.

<sup>49</sup> Marttila, Roope: Koeaikapurun käytön rajoitukset 2014, s. 16.

oikeuskäytäntö työtuomioistuimen ratkaisemana TT 1986:69 osoittaa, että työsopimuksen päättämiseksi koeaikapurun perusteella on annettava perusteet. Tämän hetkinen tulkinta vaikuttaisi olevan siten se, että työnantajan tulee antaa koeaikapurun perusteet työntekijälle. Tätä ilmoitusvelvollisuutta työnantajan tulee työtuomioistuinen ratkaisun perusteella noudattaa ainakin silloin, kun työntekijä on eri mieltä purun perusteiden asiallisuudesta ja väittää purun tapahtuneen kielletystä syystä.<sup>50</sup>

Koeaikapurku eroaa muista työsuhteen päättämismenettelyistä niin, että sen perusteet ovat erilaiset. Käytännössä riitatilanteessa perusteita työsuhteen päättämiseksi arvioidaan riippumatta siitä, mitä nimitystä työsuhteen päättämisestä on käytetty. Koeaikapurkua ei voida kuitenkaan missään tapauksessa käyttää sille edellytetyistä perusteista johtuen ennen työsuhteen alkamista. Näin ollen koeaikapurku nimityksen käytöstä huolimatta työsopimuksen päättäminen ennen työsuhteen alkua ei koskaan voi olla työsopimuslaissa tarkoitettu koeaikapurku.<sup>51</sup> Työnantajan ei ole mahdollista käyttää koeaikapurkua työsuhteen päättämisperusteena, jos työsuhteessa noudatetaan työehtosopimuksen koeaikaehto eikä työnantaja ole ilmoittanut siitä työntekijälle työsopimusta solmittaessa.<sup>52</sup> Koeaikaehdon sisältyminen työehtosopimukseen ei siten riitä koeajan käytön varmistamiseksi, vaan siitä pitää erityisesti ilmoittaa työntekijälle tai sisällyttää se työsopimukseen. Työnantajan mainitessa koeaikaehdon käytön suullisesti, on mahdollista, ettei työntekijä muista tai myönnä koeaikapurun aktualisoituessa, että koeajasta on sovittu, joten työnantajan kannattaa koeaikaehdon todisteellisen käytön varmistamiseksi sopia siitä kirjallisesti.

---

<sup>50</sup> Koskinen, Seppo: Työsopimuslain mukainen koeaika, s. 20. Tiitinen ja Kröger katsovat teoksessa Työsopimusoikeus 2008, s. 70, ettei työnantajan tarvitse ilmoittaa muuta kuin koeaika purun perusteeksi, mutta toteavat samalla, että työsopimuslain 9:2 §:n mukainen kuulemistilaisuus edellyttää, että työntekijälle ilmoitetaan purun syyt, joiden johdosta työntekijää halutaan kuulla. Perusteiden ilmoittaminen ennaltaehkäisee myös mahdollisten väärinkäsitysten johdosta toimitettavia koeaikapurkuja. Bruun ja Von Koskull teoksessa Työoikeuden perusteet 2004, s. 43 toteavat, että työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava perusteet koeaikapurun toimittamiselle. Sen sijaan Rautiainen-Äimälä teoksessa Työsopimuslaki 2007, s. 186-187 ja Hietala, Kahri, Kairinen ja Kaivanto teoksessa Työsopimuslaki käytännössä 2008, s. 433 ovat todenneet, ettei koeaikapurku vaadi perustelua, kun se ei perustu työntekijän moitittavaan käyttäytymiseen.

<sup>51</sup> Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen 2012, s. 33.

<sup>52</sup> Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimusoikeus 2012, s. 150.

### 3.2 TODISTUSTAAKKA

Näyttövelvollisuus koeaikapurun perusteista on jaettu, mutta se kuuluu ensisijaisesti kanteen nostajalle. Työntekijän esittäessä todennäköisinä pidettäviä tosiasioita purkamisen syrjivyydestä tai epäasiallisuudesta, työnantajan on osoitettava, että purkaminen koeajan perusteella perustuu työsopimuslain vaatimiin perusteltuihin tosiseikkoihin.<sup>53</sup> Se, jota vastaan kanne on nostettu, on velvollinen osoittamaan asialliset ja hyväksyttävät perusteet koeaikapurulle. Kanteen nostajan tehtäväksi jää osoittaa, että koeaikapurku on tosiasiallisesti tapahtunut epäasiallisen perusteen perusteella. Kanteeseen vastaajalle ei siten ole asetettu velvoitetta osoittaa epäasiallisen perusteen puuttumista. Kahtalainen asetelma, jossa rajanvetoa käydään epäasiallisten perusteiden käyttökiellon, perusteiden ilmoitusvelvollisuuden ja päättämismenettelyn välillä, on haastava. Toisaalta pyritään turvaamaan työntekijän oikeusturva ja samalla pidättäytyä perinteisen päättämiskynnyksestä. On todettava, että näyttötaakan jakautuminen on vakiintumaton.<sup>54</sup>

### 3.3 MENETTELY ERÄIDEN TYÖEHTOSOPIMUSTEN MUKAAN

Työnantajan on ilmoitettava työehtosopimuksen koeaikamääräyksen käytöstä työntekijälle, jotta se tulee osapuolia sitovaksi. Vaikka osapuolet ovat työehtosopimukseen sidottuja, sen koeaikaa koskeva määräys ei sido osapuolia pelkästään siihen viittaamisen perusteella.<sup>55</sup> Työehtosopimukseen ovat työehtosopimuslain (436/1946) mukaan sidottuja muun muassa ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen

---

<sup>53</sup> Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen 2012, s. 33.

<sup>54</sup> Marttila, Roope: Näyttötaakasta vedottaessa koeaikapurun syrjivyyteen tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasialliseen perusteeseen 2012/4. Ks. myös Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen 2012, s. 33.

<sup>55</sup> Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen 2012, s. 389-390.

sidottuja yhdistyksen jäseniä. Työehtosopimuslain mukaan työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, ei saa sen soveltamisalalla tehdä sopimuksen ulkopuolella olevaa, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. Voimassa olevien työehtosopimusten piirissä on arviolta noin miljoona palkansaajaa.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> HE 205/1983, s. 6.

## 4 KOEAIKAPURKU OIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ

### 4.1 HYVÄKSYTTÄVÄT JA ASIALLISET PERUSTEET YLEISISSÄ TUOMIOISTUIMISSA

#### 4.1.1 Luottamusmies

Liikkeen luovutuksen yhteydessä toteutettua koeaikapurkua pidettiin asiallisena perusteena tapauksessa KKO 1992:191 silloin, kun koeaikaehdosta oli sovittu liikkeenluovuttajan toimesta. Liikkeen luovutuksessa pääsääntönä on, että vanha työntekijä siirtyy uudelle työnantajalle niiden työsopimusehtojen kanssa, joista oli sovittu aiemman työnantajan kanssa.<sup>57</sup>

Kihlakunnanoikeuden päätöksessä perusteluna asialliselle koeaikapurulle kerrottiin se, että työntekijään, joka toimi yrityksen työntekijöiden valitsemana luottamusmiehenä voitiin soveltaa työsopimuslain koeaikaa koskevaa lainkohtaa, jonka perusteella työntekijän työsopimus oli purettu. Hovioikeus eikä korkein oikeus muuttanut sitä. Korkein oikeus korosti sitä, että koeaikaa ja sen purkamista koskeva työsopimuslain 3 § koskee myös luottamusmiestä.

Vaikka luottamusmiehestä säädettyt erityiset irtisanomiskiellot- ja rajoitukset eivät koske työnantajan toimittamaa koeaikapurkua, sen perusteita tulee siitä huolimatta arvioida tiukemmin kuin muiden työntekijöiden. Tällaisen arvioinnin lähtökohtana on se, että työntekijän esittäessä todennäköisenä pidettäviä tosiasioita purkamisen syrjivyydestä tai epäasiallisuudesta, työnantajan on esitettävä näyttöä siitä, että purkaminen on perustunut perusteltuihin tosiseikkoihin eikä työntekijän luottamusasemaan.<sup>58</sup> Käytännössä on tärkeää, että luottamusmiehenä toimivalle työntekijälle annetaan perusteet purkamisen toimittamisesta, jotta tälle ei synny kuvaa, että hänen ryhtyminen luottamusmieheksi on aiheuttanut työsuhteen purkamisen koeajalla. Toisaalta taas aiemmin todetulla tavalla työtuomioistuin katsoi tapauksessa TT 1986:69, että

---

<sup>57</sup> Koskinen, Seppo: Erityiskysymyksiä koeajasta sopimisesta – määräaikainen työsopimus koeajan jälkeen sekä koeaika liikkeen luovutuksen yhteydessä 2011/29, s. 5.

<sup>58</sup> Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimusoikeus 2012, s. 151-152.



työntekijälle täytyy antaa koeaikapurun perusteet vain siinä tapauksessa, jos työntekijä on eri mieltä purun perusteiden asiallisuudesta ja väittää koeaikapurun tapahtuneen kielletystä syystä. Työntekijän väitteelle koeaikapurun epäasiallisuudesta ei ollut näyttöä eikä pelkkä luottamusmiesasema siten ollut riittävä peruste todeta purkua epäasialliseksi.

Edellä mainittuja tapauksia vastaavanlainen tuomio luottamusmieheksi valitun työntekijän osalta toteutui, kun hovioikeus<sup>59</sup> tarkasteli, oliko kantajan työsopimus purettu epäasiallisella perusteella ja erityisesti sitä, oliko kantajan luottamusmiesasema vaikuttanut koeaikapurkuun tai ollut jopa syynä työsopimuksen purkamiseen koeajalla.

Tapauksessa kantaja oli työskennellyt R Oy:n palveluksessa telineasentajana 5.9.2011 alkaen. Kantajan työsopimukseen oli kirjattu kolmen kuukauden koeaikaehto. Lokakuussa 2011 kantaja oli valittu henkilöstön luottamusmieheksi. R Oy oli purkanut kantajan työsopimuksen koeaikaan vedoten 11.11.2011. Kuten edellä on todettu, työsopimuslain<sup>60</sup> 1 §: 4 momentin mukaan koeaikaan perustuvaa työsopimuksen purkua ei saa toimittaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

R Oy oli vedonnut valituksessaan siihen, että todistustaakka koeaikapurun perusteen epäasiallisuudesta oli kantajalla. Hovioikeus totesi ratkaisussaan, että todistustaakka jakautuu työntekijän ja työnantajan kesken koeaikapurun yhteydessä eri tavalla kuin muissa työsuhteen päättämistilanteissa. Se käytti esimerkkinään korkeimman oikeuden tapausta KKO 2009:35, jossa korkein oikeus katsoi, että työntekijän on yksilöitävä ne seikat, joiden perusteella koeaikapurku olisi katsottava epäasiallisen perusteen nojalla toimitetuksi. Jos perusteen epäasiallisen perusteen olemassaolo ei ilmene sellaisenaan esiin tulleista seikoista, työntekijän tulee tarvittaessa saattaa todennäköiseksi, että työsuhteen purkaminen on voinut johtua epäasiallisesta perusteesta. Vasta tämän jälkeen työnantajan tulee osoittaa, että koeaikapurun syynä ollut työsopimuslain mukainen asiallinen peruste. Hovioikeus arvioi, oliko kantaja esittänyt tällaisia

---

<sup>59</sup> Helsingin hovioikeus 26.4.2017, Tuomio Nro 522, Dnro S 16/1236.

<sup>60</sup> Työsopimuslaki 55/2001.

todennäköiseksi katsottavia syitä koeaikapurun epäasiallisuudesta niin, että työnantajalle syntyi velvollisuus osoittaa perusteiden olleen asiallisia. Lisäksi hovioikeus pohti, jos kantajan esittämä peruste luottamusmiestoiminnasta riitti todennäköiseksi syyksi koeaikapurun epäasialliselle toimittamiselle, oliko R Oy osaltaan osoittanut, että koeaikapurku oli toimitettu työsopimuslain mukaisen asiallisen perusteen nojalla.

Kantajan ja Rakennusliiton aluepäällikön kertomusten perusteella sekä sen, että koeaikapurku oli toimitettu vain kaksi päivää Rakennusliiton tarkastuskäynnin jälkeen, osoitti hovioikeuden näkemyksen mukaan todennäköisiä syitä koeaikapurun epäasiallisuudesta ja siitä, että se johtui vain kantajan luottamusmiesasemasta. Käsitystä tuki palkkakuitti, joka osoitti sen, että kantaja oli saanut korvauksen luottamusmiestehtävistä vasta muuta palkkaa myöhemmin. Näistä perusteista johtuen todistustaakka siirtyi työnantajalle. Työnantajan velvollisuus oli osoittaa, että työsopimuksen koeaikapurku oli tapahtunut asiallisen perusteen nojalla.

Hovioikeus totesi, ettei luottamusmiesasemassa toimivan työntekijän työsuhteen purkamisesta ollut säädetty erikseen. Toisin sanoen luottamusmiesasemassa olevan työntekijän työsuhteeseen soveltuvat samat koeaikapurkua koskevat säännökset työsopimuslain mukaisesta kuin muitakin työntekijöitä. Luottamusmiesasemassa olevan työntekijän työsuhteessa oleva koaikaehto ei siten mitätöidy tämän luottamusmieheksi valitsemisen perusteella. Oikeuskirjallisuudesta on kuitenkin johdettavissa, että luottamusmiehen kohdalla koeaikapurkuperusteen tulkinta tapahtuu ainakin jossain määrin eri tavoin kuin muiden työntekijöiden.<sup>61</sup> Näin ollen luottamusmiehen asemassa olevan työntekijän koeaikapurun tulee perustua sellaiseen syyhyn, joka on osoitettavissa selvästi asialliseksi. Sen täytyy oltava vielä selvempi kuin muun työntekijän kohdalla.

Koeaikapurun syytä oli siten tarkasteltava perusteellisemmin. Kantajan työnjohtajan, esimiehen ja toisen työnjohtajan kertomukset kantajan työmotivaation ja työtahdin laskusta olivat yhdenmukaisia. Kantajan hälytysluontoisen telineasennustyön laiminlyönti oli konkreettinen tapausesimerkki kantajan huonontuneesta työtahdista ja

---

<sup>61</sup> Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen 2012, s. 35.

-motivaatiosta. Hovioikeuden mukaan toisen työntekijä K:n ristiriitainen todistus muiden todistajien kertomusten kanssa ei horjuttanut muuta yhdensuuntaista näyttöä kantajan työmotivaation puutteesta. Hovioikeus piti myös uskottavana R Oy:n todisteeksi nimeämää ”internal message” -muistiota, josta ilmeni työnjohtajien palaute työntekijöiden suoriutumisesta ja mikä oli laadittu jo ennen työsuhteen purkua. Kaikkineen hovioikeus päätyi katsomaan, että luottamusmiesasemassa olevan työntekijän koeaikapurkuperusteen asiallisuus oli selvitetty riittävän selvästi eikä työsuhteesta ollut purettu epäasiallisella perusteella. Samalla hovioikeus muutti käräjäoikeuden tuomiota, jossa työnantajalle oli asetettu velvollisuus suorittaa kantajalle korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Tapauksessa katsottiin, että työnantaja osoitti riittävällä todennäköisyydellä useamman todistajan kertomien perusteella, että työntekijän koeaikapurku tapahtui asiallisella perusteella. Koska työntekijä ei osoittanut muuta kuin itse kertomalla epäasiallisuudesta, ei hovioikeus voinut vakuuttua epäasiallisuudesta. Yhden työkaverin kertomus ei ollut riittävä horjuttamaan kolmen muun työnantajan puolella olleiden todistajien yhdenmukaisia kertomuksia. Tapaus oli siten johdonmukainen ja reilu. Epäasiallisuuden todistelu on haastavaa työntekijälle ja siksi koeaikapurun perusteen hyväksyttävyyden onkin tuomittu niin sanotuksi ikuisuuskysymykseksi työoikeuden asiantuntijoiden keskuudessa.<sup>62</sup>

#### 4.1.2 Työyhteisöön sopeutumaton työntekijä

Vaasan hovioikeus arvioi koeaikapurkua koskevassa tapauksessa<sup>63</sup>, että työntekijän sopeutumattomuus työyhteisöön oli asiallinen peruste työsuhteen purkamiselle koeajalla. Työntekijä A:n mukaan koeaikapurku oli ollut epäasiallinen ja syrjivä, koska sen perusteena oli ollut työnantajan tieto hänen sairauslomien jatkumisesta. Hovioikeudessa kuultujen todistajien mukaan A:n työsuhteen purkamisesta

---

<sup>62</sup> Marttila, Roope: Koeaikapurun käytön rajoitukset 2014, s. 18.

<sup>63</sup> Vaasan hovioikeus 10.10.2018, Tuomio Nro 437, Dnro S 18/141.

koeajalla oli keskusteltu yhtiössä jo ennen A:n sairausloman alkua, mutta sen toteutusta oli siirrettyä sairauslomasta johtuen.

Hovioikeudessa esitetyn näytön ja kärjäoikeuden aiemmin toteamin perusteella A oli ollut tyytymätön työoloihinsa, työn rasittavuuteen ja palkkaansa. A:lle oli annettu huomautuksia taukojen pitämisestä kiireisimpinä aikoina, taukojen venytyksestä ja niistä ilmoittamatta jättämisestä muille työntekijöille. A:n negatiivinen asenne työtehtäviä kohtaan vaikutti muidenkin työntekijöiden ilmapiiriin työyhteisössä. Näin ollen hovioikeus katsoi kärjäoikeuden kanssa yhtenevästi, että koeaikapurkulle oli ollut asiallinen peruste.

Hovioikeuden peruste oli mielestäni oikea, sillä työntekijä oli eri toimin ja laiminlyönnein osoittanut toistuvasti haluttomuutta työskennellä kyseisen työnantajan palveluksessa. Koeajan tarkoituksen näkökulmasta kyse on juuri sen selvittämisestä, viihtyvätkö osapuolet uudessa järjestelyssä eli työnantaja ja työntekijä toistensa kanssa yhteistyössä. Henkilökemioiden kohtaavuutta on mahdoton arvioida täydellisesti edes kattavien rekrytointiprosessien perusteella, joten koeaika on hyvä väline sen arvioimiseen. Toisaalta tällainen arviointiaikana toimiva koeaika nykyisellään toimii enemmän hätäjarruna kuin työnantajan mahdollisuutena etsiä itselleen sopivinta ja parasta mahdollista työntekijää.<sup>64</sup>

#### 4.1.3 Sairauslomalla ja määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä

Tapauksessa<sup>65</sup> työntekijä A oli töissä yhtiön palveluksessa 20.10.2014 ja 23.1.2015 välisenä aikana määräaikaisen työsopimuksen nojalla. Työsopimukseen oli otettu koeaikaehto, joka oli päättävä 24.1.2015. Työsuhteen oli tarkoitus kestää 30.4.2015. A:n työsopimus oli purettu koeaikaan perustuen 23.1.2015 hänen ollessa sairauslomalla.

A:n työtehtäviksi oli sovittu työsopimuksen mukaan moottorikelkkojen asennus, varaosamyynti ja kelkkasafari- ja ajoneuvovuokraamon työntekijän työtehtävät sekä

---

<sup>64</sup> Marttila, Roope: Koeaikapurun käytön rajoitukset 2014, s. 19.

<sup>65</sup> Rovaniemen hovioikeus 24.8.2018, Tuomio Nro 279, Dnro S 17/794.

muut työnantajan osoittamat tehtävät. Työntekijä oli työskennellyt aluksi työnantajan palveluksessa kelkka- ja varaosamyyntitehtävissä ja siirtynyt sen jälkeen kelkkasafari- ja ajoneuvovuokraamotyöntekijän tehtäviin.

Hovioikeudessa A oli toistanut käräjäoikeudelle esittämänsä vaatimukset työnantajan velvoittamisesta maksamaan hänelle irtisanomisajan palkkaa, korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja hyvitystä yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon rikkomisesta sekä oikeudenkäyntikulut. A perusti vaatimuksesta sille, ettei työnantajalla ollut ollut laillista ja hyväksyttävää perustetta hänen työsopimuksensa purkamiselle koeajalla. Hänen mukaan purkamisen todellinen syy oli terveydentila etenkin huomioitaessa sairauslomasta ilmoittamisen ja työsopimuksen purkamisen läheinen ajallinen yhteys. A:n mukaan hänen myyntiosaamisessaan ei ollut puutteita ja safaripuolen työtehtäviin siirto oli johtunut ainoastaan työntekijöiden lisätarpeesta. Safaripuolen työtehtäviin A:ta ei ollut hänen mukaan perehdytetty asianmukaisesti. A:n mukaan vasta pääkäsittelyssä työnantajan toimesta esiin tuodut seikat hänen työssään olleista puutteista vähensi niiden uskottavuutta.

B Ltd:n (työnantajan) vaatimus oli, että vaatimukset hylätään ja A veloitetaan korvaamaan työnantajan oikeudenkäyntikulut. Työnantajan mukaan koeaika riitti työsopimuksen päättämisen perusteeksi eikä se edellyttänyt sitä, että työntekijä toimisi jollain tavalla moitittavasti. A:n sairausloma ja terveydentila eivät olleet työnantajan mukaan vaikuttaneet päätökseen koeaikapurusta. Työnantaja oli varannut työntekijälle tilaisuuden tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisesta. Työnantaja oli ennen oikeudenkäyntiä esittänyt sekä työntekijälle että tämän ammattiliitolle tarkennettuja seikkoja työsopimuksen purkamiselle koeajalla, tarkentanut perusteita käräjäoikeudessa ja täsmentänyt niitä vielä valmisteluistunnon aikana.

Hovioikeus katsoi, että työntekijä oli saattanut todennäköiseksi, että hänen työsopimuksensa purkaminen oli voinut johtua syrjivästä tai epäasiallisesta syystä. Sen vuoksi näyttötaakka siirtyi työnantajalle. Työnantajan edustaja E ja todistana kuultu H (safarihuvitalon esimies) kertoivat yhtenevästi työntekijän tehtävien hoitamisesta ja safarioppaana toimimisesta. E oli työskennellyt osan päivästä A:n kanssa samoissa tiloissa ja oli siksi tietoinen tämän myyntitehtävässä työskentelystä. Osa E:n

kertomuksesta perustui hänen omiin kokemuksiin ja osa muiden työntekijöiden kertomuksiin, joista hän oli kuullut. Työntekijä A kysyi E:n mukaan varaosiin liittyviä kysymyksiä häiritsevällä tavalla sekä muilta työntekijöiltä että jopa asiakkailta. A:n menettelyllä oli E:n mukaan ollut vaikutusta työilmapiiriin, mikä oli johtanut A:n siirtämiseen töihin safaripuolelle. H puolestaan todisti, että A:n tekninen osaaminen myyntityössä oli puutteellista. H ja E yhdessä olivat epäilleet A:n kykyä olla myös safaripuolella. Safaripuolella A oli laiminlyönyt hänen valmistelevia ja päättäviä työtehtäviään, minkä johdosta A:ta oli puhuteltu ja hänelle oli annettu mahdollisuus korjata menettelyään. A:n kanssa safarioppaana työskennelleet F ja C eivät olleet havainneet puutteita A:n työskentelyssä. F kertoi, että muisti A:lla olleen jotain ristiriitoja töissä. C:n mukaan A:lla oli ollut ristiriitoja vain työnantajan kanssa. A:n kertoman mukaan hän ei pitänyt siitä, että hänet siirrettiin myyntitehtävistä muihin työtehtävien pariin.

Hovioikeus katsoi, että C:n ja F:n kertomukset perustuivat hyvin lyhyeen samaan aikaan työskentelyyn A:n kanssa. Hovioikeuden mukaan E:n ja H:n yhdenmukaiset kertomukset kävivät selvityksiksi siitä, että A:n työsuorituksessa oli ollut puutteita sekä myyntityössä että safarioppaana, mutta myös sen, että työsuhteen purkamista oli harkittu jo ennen A:n sairauslomaa. Työsopimus oli E:n mukaan jouduttu purkamaan A:n ollessa vielä sairauslomalla 24.1.2015, koska koeaika olisi päättynyt. Kirjallinen todiste osoitti sen, että työnantajan palkanmaksuvelvollisuus olisi joka tapauksessa päättynyt vasta 31.1.2015, mikä puolsi myös sitä, ettei koeaikapurku tapahtunut sairausloman vuoksi, vaan hänen työsuorituksessaan olleista puutteista. Työnantaja oli hovioikeuden päätöksen mukaan näyttänyt, että koeaikapurulle oli ollut asiallinen peruste ja siten hylkäsi A:n kanteen.

Tapauksesta nähdään, että tuomioistuinkäsittelyn ja oikeudenmukaisen ratkaisun kannalta on tärkeää, että työnantajalla on osoittaa todistelun avulla koeaikapurun asiallinen peruste. Kyseisessä oikeustapauksessa työnantajalle asetettiin näyttötaakka koeaikapurkuperusteistaan työntekijän esittäessä todistelua sairauslomasta ja sen ilmoittamisesta juuri ennen purun toteutusta. Työnantajan kannalta on erityisen tärkeää kirjata kaikki koeaikapurun kannalta tapahtuvat toimet ja laiminlyönnit ja siihen liittyvät seikat, jotta työntekijän niitä pyytäessä työnantaja voi todeta seikat ja jotta tapaus ei

johtaisi riitaan, vaan ymmärrykseen koeaikapurun perusteellisuudesta. Tapauksessa korostuu koeaikapurun asiallisuuden harkintaan liittyvä näytön tarve, kun ajaudutaan riitaan. Ilman näyttöä tuomioistuin ei voi tehdä perusteen tai perusteiden asiallisuutta puoltavaa ratkaisua, jonka edellä hovioikeus teki.

Tämä oikeustapaus sairauslomalla olleen määräaikaisella työsopimuksella työskentelevästä työntekijästä leikkaa juuri yhden tutkimuskysymyksen rajapintaan koeaikapurun perusteiden rajoista oikeuskäytännössä. Se kuvastaa hyvin hienoa eroa asiallisuuden ja epäasiallisuuden välillä perustetta tarkasteltaessa. Tosin tapauksessa on kyse paljolti siitä, että koeaikapurun peruste määräytyy tuomioistuimen harkinnassa asialliseksi tai epäasialliseksi osapuolten esittämän näytön perusteella eikä tosiasiaa työsuhteen osapuolten sana sanaa vastaan kertomien tapahtuneiden tapahtumien perusteella.

#### 4.1.3 Työntekijän alisuoriutuminen työssä

Päijät-Hämeen käräjäoikeudessa ratkaistiin työoikeudellinen riita<sup>66</sup>, jossa työntekijän työsopimus oli purettu koeajalla, mikä oli työntekijän mukaan johtunut syrjivästä perusteesta. Työnantajan mukaan koeaikapurku oli toteutettu työntekijän työssä alisuoriutumisesta johtuen.

Tapauksessa työntekijä oli ollut työnantajan palveluksessa Lahden toimipisteissä työkokeilussa 16.6.-15.12.2015 välisenä aikana kahvilassa. Työkokeilun päättymisen jälkeen silloinen kahvilapäällikkö C oli ottanut työntekijään yhteyttä ja pyytänyt tätä töihin samoihin työtehtäviin toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen niin sanotuksi tarvittaessa töihin kutsuttavaksi. Käytännössä se tarkoitti, ettei työnantajalla ollut velvollisuutta tarjota työtä, kun työtunteja ei ollut työsopimuksessa määritelty.

Työntekijä oli työskennellyt Lahden toimipisteissä 30.12.2014-27.4.2015 välisenä aikana. Työsopimuksessa oli sovittu koeaikaehdosta. Perhevapaalla ollut

---

<sup>66</sup> Päijät-Hämeen käräjäoikeus 17.6.2016, Tuomio nro 16/8223, L 16/1160.

kahvilapäällikkö H oli palannut työhön maaliskuussa 2015. Työsuhde oli päätetty koeaikaan vedoten 27.4.2015, jolloin koeaikaehto oli vielä voimassa. Purkuhetkellä molemmat kahvilapäälliköt C ja H olivat olleet paikalla. Työntekijän lopputili oli suoritettu hänen tilille 8.5.2015.

Aluehallintovirasto oli tehnyt rikosilmoituksen työsyrynnästä 22.2.2016. Asian edettyä käräjäoikeuteen, käräjäoikeus katsoi, että työsopimuksen tullessa puretuksi koeaikaan vedoten, työntekijälle tulee velvollisuus esittää riittävä selvitys siitä, että todellinen koeaikapurkuperuste on työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla syrjivä tai epäasiallinen. Työntekijän tuli käräjäoikeuden mukaan yksilöidä seikat, joista seuraa aihetta epäillä työsopimuksen koeaikapurun tosiasiallisesti johtuneen jostakin syrjivästä tai epäasialliseksi katsottavasta perusteesta. Jos sellaista ei sellaisenaan selvästi ilmene, työntekijän tuli lisäksi tarvittaessa saattaa todennäköiseksi se, että koeaikapurku on toteutettu syrjivästä tai epäasiallisesti perusteesta. Vasta selvän syrjivän tai epäasiallisen perusteen toteennäyttäessä tai työntekijän osoitettua, että sellainen todennäköisesti oli olemassa perusteena, työnantajalle siirtyi velvollisuus osoittaa, että työsopimus oli purettu asiallisesta perusteesta työsopimuslain tarkoittamalla tavalla.

Työntekijä väitti, että työnantajan tosiasiallinen peruste oli syrjivä, koska se oli perustunut tämän etniseen taustaansa. Työntekijä todisteli omaa työtehtävien kiitettävää suorittamista työssäoloaikanaa arviointilomakkeella, jonka työnantaja oli täyttänyt ja josta ilmeni, että työntekijä oli suoriutunut kaikista arvioituista osa-alueista kiitettävällä arvosanalla. Työntekijästä oli lisäksi erityisesti todettu, että hänen asiakaspalvelunsa oli ollut hyvää ja työt olivat hoituneet kiitettävästi.

Perhevapaalta palannut kahvilapäällikkö H ei ollut työssä aikaisemmin työntekijän työkokeilun ja työsuhteen aikana. Lisäksi oli riidatonta, että työntekijän työtunnit olivat vähentyneet huomattavasti H:n palattua työhön. Työntekijälle ei ollut ilmoitettu myöskään muuta purkuperustetta kuin koeaika. Työntekijän mukaan H oli myös tiedustellut työharjoittelijalta, oliko työntekijän palkkaamisen jälkeen käynyt tavanomaista enemmän romaniasiakkaita. H kiisti kyseisen kuulopuhetodistelun. Käräjäoikeus katsoi, että oli jäänyt näyttämättä työntekijän väittämä tiedustelu H:n toimesta. Siitä huolimatta, työntekijän oli katsottava saattaneen todennäköiseksi sen,



että työsuhteen koeaikapurku oli voinut tapahtua syrjivin tai epäasiallisin syin, kun otettiin huomioon arviointilomake ja se, ettei työnantajalla ollut muuta perustetta kuin koeaika.

Purkuperusteiksi työnantaja oli esittänyt oikeudenkäynnissä työtehtävien laiminlyönnin ja työnantajan ohjeiden ja määräysten vastaisen toimimisen. Odotukset työntekijän työtehtävien suorittamisesta eivät olleet työnantajan mukaan täyttyneet. Käräjäoikeus katsoi, että oli tullut näytetyksi työntekijän laiminlyönti vitriinien täyttämisen osalta, että työntekijän asiakaspalvelussa oli ollut puutteita ja että työntekijä ei ollut noudattanut työnantajan ohjeita omien eväiden syömisen kiellon osalta ja että tämä toiminta oli jatkunut toistuvista huomautuksista huolimatta. Käräjäoikeus katsoi, että näytetyksi tulleet seikat olivat asiallisia perusteita toteuttaa koeaikapurku ja, että toteen näyttämättä jäi, että työntekijän työsuhde olisi tullut puretuksi syrjivällä tai epäasiallisella perusteella. Myöskään sitä, että työntekijän laiminlyönteihin tai ohjeiden noudattamatta jättämiseen olisi suhdattu muita työntekijöitä ankarammin, ei tullut näytetyksi käräjäoikeuden mukaan. Työnantajan menettelyä työsuhdetta päätettäessä olisi voitu arvostella perustellusti, mutta sen perusteella ei voitu tuomita korvausta, joten työntekijän vaatimukset korvauksista laittomasta työsuhteen päättämisestä ja yhdenvertaisuuslain mukaisesta hyvityksestä hylättiin. Itä-Suomen hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden ratkaisun, joten sitä ei muutettu hovioikeuden toimesta.

Aiemmin tarkastelua oikeustapausta vastaavanlainen tapaus<sup>67</sup> käsiteltiin Helsingin käräjäoikeudessa. Tuomioistuin päätyi siihen, että koeaikapurkua ei olisi saanut toteuttaa. Se ei kuitenkaan johtunut sen työntekijän alisuoriutumiseen liittyvien perusteiden epäasiallisuudesta. Tämän kappaleen kannalta on mielenkiintoista tarkastella tuomioistuimen ratkaisun perusteluja ja arviointia työntekijän laiminlyönnin vaikutuksista koeaikapurkupäätökseen, vaikka koeaikapurku todettiin laittomaksi. Se ei johtunut perusteista, vaan siitä, että koeaika oli jo päättynyt.

Työntekijällä katsottiin olleen vakavia puutteita työnteossa todistetusti, joten työsopimuslain perusteet koeaikapurulle olivat olemassa. Siitä huolimatta käräjäoikeus

---

<sup>67</sup> Helsingin käräjäoikeus 16.10.2015, Tuomio nro 42919.

totesi, ettei koeaikapurkua olisi saanut toteuttaa. Johtopäätös ei johtunut perusteiden epäasiallisuudesta, vaan siitä, ettei koeaika ollut enää voimassa koeaikapurun toteutuksen hetkellä. Se johtui siitä, että työntekijä ja työnantaja olivat palkkatuen hakemiseen liittyneistä teknisistä syistä ja erehdyksistä johtuen päässeet tekemään työsopimuksen myöhemmin kuin oli molempien osapuolten toteennäytetysti ollut tarkoitus. Työnantaja käytti siten tilannetta hyväkseen keinotekoisesti, jolloin koeaika oli pidempi kuin 4 kuukauden maksimi oikeustapauksen aikaan, mikä ei ollut hyväksyttävää. Tavallista työsuhteen purkua ei voitu hyväksyä esitettyjen päättämisperusteiden nojalla, sillä ne eivät täyttäneet työsopimuslain mukaista erittäin painavan syyn edellytystä.<sup>68</sup>

Molemmat edellä käsitellyt käräjäoikeuksien ratkaisut kuvastavat sitä, miten tärkeä asia ajoitus on koeaikapurun toteutuksen kannalta, etenkin työnantajan näkökulmasta. Ensin käsitellyn tapauksen kannalta ajoitus oli tärkeä, sillä työntekijän työnteon väitettiin olleen moitittavaa ja peruste koeaikapurulle, mutta samanaikaisesti työntekijällä oli osoittaa työnantajan laatineen työntekijän työstä arviointilomakkeen, jonka mukaan työn suorittamisen laatu oli ollut kiitettävää kaikkien arvioitujen osa-alueiden osalta. Silloin tuomioistuimen oli pakko punnita, mitä oli tullut näytetyksi ja siksi myös näyttötaakka siirtyi työnantajalle siitä, ettei koeaikapurun peruste ollut syrjivä. Työnantaja onnistui osoittamaan, että työntekijä todella oli laiminlyönyt velvollisuuksiaan ja työnantajan ohjeistuksia, joten koeaikapurun todettiin olleen asiallisesta syystä toteutettu. Toisessa tapauksessa taas koeaikapurku oli epäonnistunut, koska työnantaja pyrki pidentämään sovittua koeaikaa, mutta tuomioistuin katsoi, että työntekijän työsuhteen tosiasiallinen työnteke oli alkanut kirjallisen työsopimuksen laatimista ennen, joten koeaika oli ehtinyt päättyä, kun koeaikapurku oli toteutettu, vaikka kirjallisen sopimuksen mukaan se olisikin vielä ollut voimassa. Näennäistä koeajan pidentämistä ei siten myöskään hyväksytä oikeuskäytännön perusteella.

---

<sup>68</sup> Koskinen, Seppo: Työntekijän oikeus työnantajan moitittavan käyttäytymisen johdosta purkaa työsopimus sekä erota työstään työttömysturvaa menettämättä 4/2014, s. 486. Katso myös: Savolainen, Jukka: Edilex-uutinen: Työntekijän myöhästymiset ja puutteet työnteossa eivät olleet niin vakavia, että työsopimuslain edellyttämät purkuperusteet eli erittäin painavat syyt olisivat totetuneet, 25.2.2016, s. 1-2.

## 4.2 SYRJIVÄT JA EPÄASIALLISET PERUSTEET YLEISISSÄ TUOMIOISTUIMISSA

### 4.2.1 Työntekijän terveydentila

Korkein oikeus otti antamassaan ratkaisussa KKO 1980-II-110 linjan, että koeaikapurku oli toteutettu epäasiallisella perusteella. Se sovelsi vuoden 1970 työsopimuslakia, jonka 3 §:ssä kielletään koeaikapurun toteutus 17 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla. Epäasiallisuus perustui siihen, ettei työntekijän terveydentilaan kohdistuneiden aiheettomien epäilyjen johdosta tehty purkaminen ollut oikeutettu, kun työnantajalle oli selvitetty, ettei työntekijälle ilmaantunut allergia ollut työolosuhteista johtuva eikä se ollut edes rajoittanut tämän työssäkäyntiä kumitehtaalla.

Työsuhteen aikainen työhöntulotarkastus oli osoittanut työntekijän olleen sopiva työhönsä ilman minkäänlaisia rajoituksia. Korkein oikeus totesi, ettei työnantaja saa irtisanoa työntekijää ilman erityisen painavaa syytä, jollaisena ei voida pitää työntekijän sairautta, mikäli sairaudesta ei aiheudu työntekijän työkyvyn olennaista ja pysyvää heikentymistä. Epäasiallisena purkamisperusteena on oikeuskäytännössä pidetty siten työnantajan työntekijän terveydentilaan kohdistuneita perusteettomia epäilyjä.<sup>69</sup>

Kyseinen ratkaisu noudattaa myös työsuhteen irtisanomiselle ja purkamiselle asetettua korkeaa kynnystä päättää työsuhte työntekijän sairauden vuoksi. Suomessa on yleisesti ottaen korkea kynnyksen päättämiseksi sairauspoissaolojen perusteella. Työntekijän työkyvyn alentumisen pitkäaikaisuutta kuvaavat parhaiten työtuomioistuimen tuomiot TT 2001:138 ja TT 2012:64, joista ensin mainitussa työntekijällä oli sairauspoissaoloja 15-56 prosenttia työajasta vuosina 2000-2009 ja jälkimmäisessä 21-98 prosenttia vuosina 2001-2009. Ensin mainitun tapauksen tuomiota perusteltiin lääkärinlausunnolla työkyvyn paranemisen huonolla ennusteella ja jälkimmäistä sillä, ettei työntekijä ollut kyennyt muun työn tekemiseen työnantajan sitä tarjottua. Molempia tuomioita perusteltiin runsailla sairauspoissaoloilla ja niiden vuosittaisella määrällä. Peruste irtisanomiselle on katsottu olleen tilanteissa, joissa

---

<sup>69</sup> Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimusoikeus 2012, s. 151.

työntekijä on sairauden perusteella yhtäjaksoisesti poissa noin vuoden.<sup>70</sup> Kyse on niin sanotusta pysyvyysskriteeristä.

Työnantajan koeaikapurun perusteelle kynnyksen on oltava korkeampi kuin irtisanomisen kohdalla sairaustapauksissa, sillä koeaikapurun perusteella työsuhde päättyy välittömästi ja olisi kohtuutonta, jos lyhytaikainen sairastuminen, kuten kyseessä oleva allergiaoireus oikeuttaisi työnantajan purkamaan työntekijän työsuhteen koeajan perusteella. Näin on etenkin, kun työntekijän työkyky on todettu työhön ottamisesta päätettäessä lääketieteellisen työhöntulotarkastuksen yhteydessä. Kohtuuttomuuden lisäksi koeaikapurku ei toteuttanut kyseisessä tapauksessa lainkaan koeajan tarkoitusta. Koska allergia ei vaikuttanut millään tavalla työntekijän kykyyn työskennellä kumitehtaalla, oli sen käyttö koeajan tarkoituksen vastaista ja sen vuoksi epäasianmukaista.

Vastaavanlaisesti todettiin hovioikeuden tapauksessa<sup>71</sup>, jossa työnantaja ja työntekijä (joka oli kantaja) solmivat toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen 14.11.2013. Sopimukseen oli sisällytetty koeaikaehto neljän kuukauden ajalle. Työsopimuksessa voimassaolon edellytykseksi oli asetettu hyväksyty työhöntulotarkastus. Kantaja oli työskennellyt työnantajan palveluksessa sairaalavartijana sopimuksen tekopäivästä alkaen. Työhöntulotarkastuksessa todettiin, ettei työntekijä ollut sopiva, koska hän ei läpäissyt tarkastussa suoritettua kuntotestiä. Työntekijän oli todettu sairastavan 1-tyyppin diabetesta, josta työntekijä ei ollut kertonut työnantajalle työsopimuksen solmimista ennen. 20.12.2013 työhöntulotarkastuksessa työterveyslääkäri totesi työntekijän sopimattomaksi työhön, johon hänet oli palkattu, minkä jälkeen 8.1.2014 työnantaja oli kuullut työntekijää työsuhteen päättämisestä ja sen myötä työsuhde purettiin 9.1.2014 koeaikapurkuna.

Hovioikeus katsoi päätöksessään, että oli tullut näytetyksi, ettei työsuhteen päättämisestä päätöksen tehneen henkilöstöjohtajan tiedossa ollut kuntotestin hylkäävä tulos eikä se siksi voinut olla työntekijän työsuhteen päättämisen peruste.

---

<sup>70</sup> Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja II 2014, s. 531-533.

<sup>71</sup> Helsingin hovioikeus 9.5.2018, Tuomio Nro 562, Dnro S 17/719.

Hovioikeus katsoi myös, että työntekijällä oli oikeus olla kertomatta työnhakulomakkeella sairastavansa 1-tyyppin diabetesta, koska siitä oli ilmoitettu tiedusteltavan vain sen vuoksi, että haluttiin tietää, oliko kyseisestä sairaudesta tai vammasta haittaa esimerkiksi ajokyvyn, pimeänäön tai vartiotehtävien suorittamisen kannalta muutoin. Työntekijä oli työskennellyt useita vuosi eri työnantajilla vartijan tehtävissä ilman, että kyseessä oleva vuonna 2012 todettu diabetes olisi vaikuttanut työntekoon tai työn suorittamiseen negatiivisesti. Hovioikeuden mukaan työnantaja ei ollut tiennyt eikä selvittänyt, miltä osin työntekijä ei ollut täyttänyt yhtiön työ- ja toimintakyvylle asettamia edellytyksiä, vaan päätöksen tehneellä henkilöstöjohtajalla oli tiedossaan ainoastaan se, että työntekijä sairastaa 1-tyyppin diabetesta, minkä tämä yhdessä työterveyslääkärin kanssa oli katsonut olevan este vartijan työlle. Työsuhteen päättämisen ei katsottu perustuneen kuntotestin hylkäävään tulokseen tai työnhakulomakkeessa ilmoittamatta jätettyihin tietoihin, vaan ainoastaan sairauteen, minkä vuoksi hovioikeus totesi syrjintäoletettaman syntyneen.

Hovioikeus katsoi, että tapauksessa oli tarkasteltava, oliko työnantajan menettelylle ollut hyväksyttävä peruste. Työnantaja oli vedonnut työntekijän turvallisuuden varmistamiseen ja myös muiden työntekijöiden turvallisuuteen. Se katsoi täyttäneensä työterveyshuoltoon ja työsuojeluun sidotut velvoitteensa, kun se teki päätöksen diabeetikon soveltumattomuudesta vartijan työhön, koska vartijan työn luonne asettaa erityisiä vaatimuksia työkyvyn ja terveydentilan suhteen. Hovioikeuden näkemys oli yhtenevä käräjäoikeuden näkemyksen<sup>72</sup> kanssa siitä, ettei asiassa ollut osoitettu, että diabetes aiheuttaisi sellaisia riskejä vartijan yö- ja vuorotyön tekemiseen tai ajoneuvon kuljettamiseen, minkä perusteella voitaisiin kategorisesti todeta työntekijän soveltumattomuus vartijan työtehtäviin ja joka oikeuttaisi poikkeamaan yhdenvertaisuuslain mukaisesta syrjimättömyyden velvollisuudesta.

Hovioikeuden mukaan työterveyslääkärin voitiin katsoa todenneen työntekijän kykenemättömyyden vartijan työtehtäviin sen perusteella, että hän oli kiinteässä työsuhteessa työnantajaan, koska työterveyslääkäriltä oli tilattu keskitetysti

---

<sup>72</sup> Helsingin käräjäoikeus 12.1.2017, nro 639.

työterveystarkastus kaikille työntekijöille heidän työ- ja toimintakyvystä. Kategorista syrjimistä epilepsiaa ja 1-tyyppin diabetesta sairastavien työnhakijoiden osalta oli pidettävä työnantajan päätöksenä, vaikka työterveyslääkäri oli esittänyt päätökselle myös lääketieteellisiä perusteita. Työntekijän työkyvyn kannalta työterveyslääkärin lausunto ei ollut riittävä peruste työntekijän terveydentilan esteenä olemisen toteamiselle. Näiden seikkojen valossa hovioikeus totesi käräjäoikeuden tavoin, että työnantajalta oli jäänyt näyttämättä, ettei työntekijällä ollut vartijan tehtävän tosiasiallisia edellytyksiä ja, että sillä oli yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu oikeuttamisperuste työntekijän työsuhteen päättämiseksi.

Mielestäni tapaus kuvastaa sitä, ettei koeaikaperusteeksi sovi koeaikaan liittymätön peruste. Vaikuttaa siltä, ettei kyseisen tapauksen päättämisperuste olisi käynyt edes työsuhteen irtisanomisen perusteeksi, sillä sen ei katsottu tosiasiasa olevan edes työntekijän henkilöön liittyvä. Työntekijän työhistoria osoitti jo itsessään sen, että työntekijä oli soveltuva vartijan työtehtäviin sairaudestaan huolimatta eikä sen voitu mitenkään todeta yhtäkkiä muuttuneen, kun ei käynyt ilmi uusia olosuhteiden muutoksia, joista oltaisiin voitu päätellä toisin. Mielenkiintoista tässä tapauksessa oli se, että työnantaja on voinut itse todeta työntekijän olevan sopiva työtehtäviin, sillä työntekijä ehti tehdä töitä työnantajan palveluksessa ennen kuin meni työhöntulotarkastukseen sovitulla tavalla ennen koeajan päättymistä. Hallituksen esityksessä onkin lausuttu, että ”perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia”.<sup>73</sup> Näin edellä käsitellyssä oikeustapauksessa ollut. Tapauksessa otettiin huomioon määrättäessä yhdenvertaisuuslain<sup>74</sup> 23 §:n hyvitystä, että työsuhteen purkaminen oli seurausta suoraan syrjinnästä, mikä katsottiin korottavaksi seikaksi.

---

<sup>73</sup> HE 157/2000, s. 63.

<sup>74</sup> Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

#### 4.2.2 Työsyryjintä

Vuonna 2016 työsyryjinnästä tehtiin pelkästään Etelä-Suomessa noin 500 yhteydenottoa työsuojeluviranomaiselle. Niistä 109 tapausta tuli työsyryjintätapauksena vireille, joista 92 tapausta johti tarkastukseen ja 22 tapauksessa tehtiin ilmoitus poliisille epäilystä työsyryjintärikoksesta. Työsuojeluviranomaisen menettelytapa on se, että jokaisesta tarkastuksesta laaditaan tarkastuskertomus, johon tarkastaja kirjoittaa näkemyksensä siitä, onko syryjinnän kielloa rikottu työnantajan toimesta. Tarkastukseen sovelletaan yhdenvertaisuuslain erityistä todistustaakkasäännöstä: jos asiaa käsiteltäessä tulee esille seikkoja, jotka luovat perustellun olettamuksen syryjinnän kiellon rikkomisesta (niin sanotun syryjintäolettan), työnantajan tehtävä on osoittaa, ettei tämä ole rikkonut syryjinnän kielloa.<sup>75</sup>

Mielenkiintoista Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen ylitarkastajan raportissa oli se tieto, että lähes joka toisessa tarkastuksessa arvioitiin työntekijän terveydentilaan perustuvaa syryjintää. Se on raportin mukaan ollut vuodesta toiseen tavallisin syryjintäperuste. Suuressa osassa näistä tapauksista kuitenkin ilmeni, että työnantaja toi ilmi seikkoja, joihin työsuhteen päättäminen todellisuudessa perustui. Tällaisia olivat esimerkiksi työtehtävien hoitamisessa esiintyneet ongelmat, soveltumattomuus työyhteisöön tai tuotannolliset ja taloudelliset perusteet.<sup>76</sup>

Tapauksessa KKO 1992:7 työntekijä oli tehnyt tuotepäällikön tehtävää koskevan työsuopimuksen 19.8.1988, minkä mukaan työsuhteen oli tarkoitus alkaa 19.9.1988. Koeajaksi oli sovittu neljä kuukautta. Työntekijä oli ilmoittanut 23.12.1988 esimiehelleen olevansa raskaana. 13.1.1989 työnantaja oli purkanut työsuopimuksen vedoten koeaikaan esittämättä muuta syytä työsuopimuksen purkamiseen. Työsuopimusta solmittaessa työntekijältä oli tiedusteltu tämän aikeista hankkia lapsia. Työntekijä esitti hovioikeudessa lääkärintodistuksen, jonka mukaan hän ei olisi voinut tietää

---

<sup>75</sup> Rintala, Jenny: Syryjinnän kiellon valvonta Etelä-Suomessa 2016, Raportti yhdenvertaisuuslain asiakasaloitteisesta valvonnasta työelämässä 2017, s. 5-6.

<sup>76</sup> Rintala, Jenny: Syryjinnän kiellon valvonta Etelä-Suomessa 2016, Raportti yhdenvertaisuuslain asiakasaloitteisesta valvonnasta työelämässä 2017, s. 7.

raskaudesta työsopimusta solmittaessa, sillä se oli voitu todeta aikaisintaan 20.-21.8.1988.

Työhaastattelun tarkoitus on työnhakijan soveltuvuuden selvittäminen. Siihen voidaan liittää vain ammattilliset valmiudet, kuten koulutus, työkokemus, kielitaito ja mahdolliset henkiset ominaisuudet. Raskaudesta kysyminen on pääsääntöisesti kiellettyä, jos sellaisen tiedon kysymiselle ei täyty välitön tarpeellisuusvaatimus. Tieto raskaudesta kuuluu siten työntekijän yksityisyyden piiriin ja siitä kysyminen katsotaan tasa-arvolain<sup>77</sup> vastaiseksi syrjinnäksi.<sup>78</sup> Toisin sanoen, sillä ei pitäisi olla työntekijän kannalta merkitystä, milloin tämä totesi raskautensa, koska työntekijällä ei ole velvollisuutta kertoa sitä työhönoton tai haastattelun hetkellä tietyin työturvallisuuteen liittyvin poikkeuksin.

Työnantajan puolelta kuultiin todistajana työntekijän esimiestä, jonka mukaan työntekijä oli hoitanut työnsä hyvin aina siihen asti, kunnes hän kertoi olevansa raskaana. Työntekijän asenne oli ilmoituksen jälkeen muuttunut siten, että tämä vetelehti työpaikalla, mikä ilmeni muiden työntekijöiden toimipisteillä oleskeluna. Tämä ei kuitenkaan ollut vaikuttanut työntekijän myyntisaavutuksiin, sillä hänen oli tarkoitus aloittaa kenttätyö vasta koulutusten jälkeen alkuvuodesta. Työntekijälle ei ollut annettu huomautuksia tämän työnteosta eikä ollut näytetty, että työntekijä olisi laiminlyönyt asiakkaita.

Helsingin raastuvanoikeuden päätöksen mukaan oli katsottava selvityksi, että työnantaja oli purkanut työntekijän työsopimuksen koeajan nojalla ja ettei purkaminen ollut tapahtunut epäasiallisilla perusteilla. Lisäksi päätöksessä todettiin jääneen näyttämättä, että työsopimuksen purkaminen olisi tapahtunut työntekijän sukupuolen perusteella. Hovioikeuden tuomiossa katsottiin päinvastaisesti jääneen näyttämättä, että työntekijä olisi laiminlyönyt hänelle kuuluneiden töiden suorittamisen tai että hän muutenkaan olisi osoittautunut sopimattomaksi työsopimuksessa tarkoitettuun tehtävään. Ottaen huomioon sen, että työnantaja tiedusteli työntekijän aikomusta

---

<sup>77</sup> Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.

<sup>78</sup> Hyvärinen, Anu – Koskinen, Seppo: Raskautta ja perhesuhteita koskevia tietojen kerääminen työhaastattelussa ja työsuhteen aikana 2011/21, s. 3-4.



hankkia lapsia, hovioikeuden mukaan oli tullut näytetyksi, että työnantaja oli purkanut tämän työsopimuksen raskauden vuoksi ja siten työsopimuslain mukaisella epäasiallisella perusteella. Koska peruste oli sukupuolen perusteella toteutettu, se oli epäasiallinen ja siten myös tasa-arvolain 8 §:ssä tarkoitetun syrjinnän kiellon vastainen peruste.

Ratkaisu voidaan kyseenalaistaa. Jos pariskunta tai perhe haluaa perheellisäystä, sen voi toteuttaa ainoastaan nainen. Raskaana oleminen voi biologisesti olla vain naisen oikeus ja velvollisuus ja jos purku perustuu raskaana olemiseen, se kohdistuu naiseen myös tämän sukupuolen perusteella. Näin ollen pitäisi olla mahdollista todeta olevan tasa-arvolain vastaista purkaa työsuhde, kun se perustuu raskauteen eli naisen työsuhteen päättämiseen tämän raskauden perusteella. Raskautta ja naiseutta ei pitäisi erotella toisistaan, kun sitä ei voida muuttaa biologisena totuutena. Viime aikaisessa oikeuskirjallisuudessa on myös esitetty, ettei työnantaja voi jättää uusimatta edes määräaikaista työsopimusta, jos työntekijä ilmoittaa olevansa raskaana ja määräaikaista työtä on tarjolla.<sup>79</sup>

Tasa-arvovaltuutettua oli pyydetty arvioimaan työsuhteen päättämisperustetta, kun työnantaja oli toteuttanut koeajalla työsopimuksen purun viikko sen jälkeen, kun työntekijä ilmoitti olevansa raskaana. Työnantaja oli ilmoittanut koeaikapurun perusteeksi liiketoiminnan tappiollisuuden. Työnantajan mukaan myyntipaikan vuokrasopimuksen jatko oli epäselvä, myyntimäärät kesältä olivat jääneet alhaisiksi ja työnantajalla oli hänen näkemyksen mukaan syy epäillä työntekijän työpanosta osasyynä sille, sillä työntekijällä oli työnantajan mukaan ollut paljon itse järjestettyjä poissaoloja töistä. Koeaikapurun jälkeen työnantaja kuitenkin sai jatkoa vuokrasopimukselle, avasi uuden myyntipisteen ja palkkasi kolme uutta työntekijää. Työnantajan mukaan työtä ei tarjottu työntekijälle, koska tämä oli työnantajan muistikuvan mukaan kieltäytynyt matkustamasta toiseen myyntipisteeseen. Työntekijän mukaan myynnin alhaisuus perustui sesonkituotteisiin, joiden osalta sesonki oli vasta alkamassa, kun koeaikapurku toimitettiin. Tasa-arvolain mukaan

---

<sup>79</sup> Nieminen, Kimmo: Työoikeus 2018, s. 405.

työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, ettei irtisanottua henkilöä ole syrjitty. Tasa-arvovaltuutettu kommentoi, että ottaen huomioon työnantajan tiedossa ollut työntekijän raskaus, näytti siltä, että asiassa on kyse nimenomaan tasa-arvolain vastaisesti syrjinnästä. Syrjintäolettamaa vahvisti myös se, että työnantaja oli lähes yhtäaikaisesti koeaikapurun toimitettuaan palkannut kolme uutta työntekijää ilman, että mikään tämän mainitsemista purkupäätökseen vaikuttaneista seikoista vaikutti palkkauspäätökseen. Työnantaja ei ollut tarjonnut uutta työtä työntekijälle, jonka työsuhde vasta päätettiin.

Edilex-uutisen<sup>80</sup> mukaan tyypillisin syrjintäkokemus, josta ilmoitetaan työsuojeluviranomaiselle, koskee koeaikapurua, joka on toteutettu siinä tilanteessa, kun työntekijä on jäänyt sairauslomalle. Työsyrjintäviranomaisen mukaan yhteydenottojen perusteella vaikuttaa siltä, että työnantajien asennoituminen vaikuttaa koventuneen koskien työntekijöiden sairastumista epävarmassa taloudellisessa tilanteessa. Suhtautumiseen vaikuttaa se, että työnantaja saattaa joutua maksamaan paitsi sairausajan palkan, myös palkkaamaan sijaisen tai organisoimaan uudelleen työlistat tai -vuoroja, mikä etenkin pienyrityksien osalta saattaa johtaa lainvastaisiin ratkaisuihin, vaikka työnantaja haluaisikin toimia yhdenvertaisuuslain vaatimalla tasa-arvoisella tavalla kaikkia työntekijöitään kohtaan. Käytännössä on myös todettu, että työntekijöille on myös olemassa vääriä käsityksiä siitä, ettei sairauslomalla olevan työntekijän työsuhdetta voitaisi päättää sairauslomasta johtuen.

Terveystilaan perustuvasta työsyrjinnästä oli kyse myös korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2018:31. Tapaus on mielenkiintoinen tämän aiheen käsittelyn kannalta, vaikka siinä ei ollut kyse koeaikapurun toteutuksesta, vaan työn tarjoamisen lopettamisesta työntekijän heikentyneen terveydentilan perusteella. Vaikka koeaikapurua ei tapauksessa käsitelläkään, se soveltuu mielestäni ratkaisun perusteluiden puolesta tarkasteltavaksi näkökulmasta, jossa on tapahtunut työsyrjintää

---

<sup>80</sup> Surakka, Jani: Edilex-uutinen: Liiallisesta työmäärästä vähän yhteydenottoja työsuojeluviranomaiselle – Vain harja ilmoittaa syrjintäkokemuksestaan, 11.3.2013, s. 2.

terveydentilan perusteella. Se sopii myös koeaikapurun perusteiden ja niiden tämän hetkisten rajojen analysointiin.

Tapauksessa A oli työskentellyt X Oy:ssä useissa lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa tilapäisen ahtaajan työtehtävissä 3.5.2006 lukien. X Oy oli kutsunut tilapäisiä ahtaajia tarvittaessa lähtökohtaisesti yhdeksi päiväksi kerrallaan. Jokainen työpäivä oli muodostanut yhden määräaikaisen työsopimuksen. Viimeinen tällainen sopimus solmittiin A:n ja X Oy:n välillä 11.6.2012, koska A:lle oli ilmoitettu, ettei tämä ollut enää terveytensä puolesta kykenevä satamatyöhön.

A:n nosti kanteen käräjäoikeudessa, minkä mukaan X Oy oli asettanut hänet muita työntekijöitä epäsuotuisampaan asemaan, ku hänelle ei ollut tarjottu töitä hänen sairauspoissaoloista johtuen. A:n mielestä X Oy oli A:n kanssa vuosia jatkuneen työsuhteen perusteella sopimusvastuuta muistuttavassa suhteessa A:han, kun huomioon otettiin työsopimusten kesto, A:n taloudellinen riippuvuus kyseessä olevasta työstä ja noudatetun työehtosopimuksen määräykset ja työlainsäädännön säännökset. A:n mukaan korvausvastuu tuli ensisijaisesti arvioida sopimusperusteisena tai vastaavanlaisena vastuuna ja vaikka korvausvastuuta ei arvioitaisi sen perusteella, tilanne tulisi A:n mukaan joka tapauksessa katsoa syrjinnäksi työhönotossa.

X Oy:n mukaan he olivat oikeutettuja valitsemaan tilapäisen ahtaajan työtehtäviin heidän mielestään sopivimman työnhakijan eikä X Oy ollut sen mielestä velvollinen tarjoamaan työtä A:lle. X Oy kertoi vastineessaan, että A:n työhistoria ja yleisen terveydentila johtivat perusteltuun epäilykseen siitä, ettei A olisi selvinnyt jatkossa työtehtävistä ilman sairauspoissaoloja, joten A:lle työn tarjoamatta jättäminen oli X Oy:n mukaan tehty pätevistä ja hyväksyttävistä syistä. X Oy oli myös eri mieltä A:n kanssa siitä, että olisi syntynyt sopimuksen kaltainen suhde. X Oy katsoi, että sopimukset tämän ja A:n välillä olivat työehtosopimuksen ja alalla yleisesti noudatetun ja yleisesti hyväksytyyn käytännön kaltaisia määräaikaisia työsopimuksia ja, ettei se ollut syrjinyt A:n väittämällä tavalla tätä työhönotossa.

Käräjäoikeus katsoi, ettei sopimuksen kaltaista suhdetta ollut syntynyt, joten korvausvastuu olisi voinut perustua ainoastaan sopimuksen ulkopuoliseen vastuuseen ja syntyä vain vahingonkorvauslain nojalla. Syrjimisväitettä arvioitaessa käräjäoikeuden

mukaan oli kiinnitettävä huomiota erityisesti sairauspoissaolojen keston ja toistuvuuteen. Sairauspoissaoloja oli ollut selkeästi muita työntekijöitä enemmän ja A:lla oli ollut vaikeuksia työssä jaksamisessa. A ei kuitenkaan ollut täysin kyvytön tekemään ainakin pääosaa tilapäisen ahtaajan työtehtävistä eikä hän ollut ollut vaaraksi muille työntekijöille tai itselleen. Käräjäoikeuden johtopäätös oli, että A:n sairauspoissaolot selvästi osoittivat, että tämän työkyky oli niin olennaisesti ja pysyvästi alentunut, ettei yhtiön voinut kohtuullisesti olettaa palkkaavan A:ta tämän terveydentilan vuoksi ja että X Oy:llä oli ollut hyväksyttävä syy olla palkkaamatta A:ta 11.6.2012 jälkeen. Käräjäoikeus katsoi, ettei X Oy ollut myöskään syrjinyt A:ta tämän terveydentilan nojalla.

A valitti Rovaniemen hovioikeuteen<sup>81</sup>, joka katsoi yhtenevästi käräjäoikeuden kanssa, ettei asiaa tullut tarkastella sopimuksen kaltaisena suhteena. Hovioikeuden mielestä asiassa oli syntynyt syrjintäolettaama, joten X Oy:llä oli näyttötaakka siitä, ettei se ollut syrjinyt A:ta tämän terveydentilan perusteella, kun se oli lakannut tarjoamasta työtä A:lle, kun tämä oli 5.7.2012 toimittanut X Oy:lle takautuvan lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään ajalla 14.6.-5.7.2012.

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä tämän sairauden tai vamman perusteella ainoastaan silloin, kun tämän työkyky on vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Työhönottotilanteen ja tilapäisen työvoiman tarpeen suhteen ei voitu hovioikeuden mukaan asettaa yhtä tiukkoja edellytyksiä työsopimuksen solmimatta jättämiselle työntekijän sairauden perusteella kuin työnantajan irtisanomisoikeudelle. Lisäksi ahtausalan huomioon ottaen hovioikeus katsoi, että A:n sairauspoissaolojen määrä oli ollut niin suuri, että X Oy:llä oli ollut perusteltu ja hyväksyttävä syy peruste A:n työkyvyttömyydestä tiedon saatun 5.7.2012 olla tarjoamatta hänelle töitä, eikä X Oy siten ollut syrjinyt A:ta tämän terveydentilan perusteella.

Korkeimman oikeuden perusteluiden mukaan tuli tarkastella ensin sitä, oliko X Oy menettelyssä kysymys A:n syrjimisestä työhönnotossa ja jos ei katsota olleen, oli ratkaistava, oliko A:n ja X Oy:n välillä sopimuksen kaltainen suhde, jonka seurauksena X

---

<sup>81</sup> Rovaniemen hovioikeus 29.9.2016, Tuomio nro 486.

Oy olisi menettelyllään syrjinyt A:ta. Jos sen jälkeen, jos syrjimisestä todettaisiin olevan kyse, tulisi ratkaista, oliko X Oy menettelynsä perusteella velvollinen suorittamaan korvausta.

Korkeimman oikeuden näkemyksen mukaan syrjintäoletta on syntynyt yhdenvertaisuuslain<sup>82</sup> 17 §:n mukaisesti siksi, että oli riidatonta, että X Oy oli päättänyt lakata tarjoamasta työtä A:lle tämän terveyteen liittyvästä perusteesta. Yhtiöllä ei korkeimman oikeuden mukaan ollut niin ikään velvollisuutta sopimuksen tai lakiin perustuen tarjota työtä viimeisimmän määräaikaisen työsopimuksen päätyttyä 11.6.2012, vaan sillä oli oikeus tarpeensa perusteella solmia työsopimukset työntekijöiden kanssa ja olla myös solmimatta aiemmin määräaikaisilla työsopimuksilla X Oy:n palveluksessa työskennelleiden työntekijöiden kanssa. Sanotuista oikeuksista ja velvollisuuksista huolimatta korkein oikeus huomautti, ettei X Oy voi perustaa työhönottopäätöstään yhdenvertaisuuslain tai työsopimuslain vastaiseen syrjivään perusteeseen ja sanotun terveyteen liittyvän päätöksen mukaisesti syrjintäoletta oli syntynyt, joten oli X Oy:n taakkana todistaa oletta vääräksi.

Menettelyn oikeasuhtaisuutta arvioitaessa, korkein oikeus totesi, että oli tärkeää huomioida kuinka olennaisesti ja pitkäaikaisesti työnhakijan sairauden voitaisiin perustellusti odottaa vaikuttavan hänen terveydentilaan, sillä X Oy:n ei voitaisi odottaa ottavan työhön työntekijää, jonka tiedettäisiin olevan soveltuman kyseessä oleviin työtehtäviin. Toisaalta lyhytaikainen tai satunnaiset sairauslommat eivät ole peruste jättää työnhakijaa valitsematta. Työhönotossa täytyy harkita työn luonnetta, jotta voidaan todeta työntekijän sopivuus tai sopimattomuus työtehtäviin terveystila huomioiden. X Oy vetosi siihen, että A:n sairauspoissaolot tekivät hänet sopimattomaksi työtehtäviin ja että hänen käytettävyytensä oli heikentynyt huomattavasti. Poissaolot aiheuttivat X Oy:n mukaan kohtuutonta haittaa, kun otti huomioon niiden määrän työssäolopäivien määrään ja ylimääräiset palkkakustannukset. Kyse ei X Oy:n väitteiden mukaan ollut sairaudesta itsessään, vaan siitä yleisesti ja sen seurauksena aiheutuvista poissaolojen määrästä ja siitä aiheutuvasta vähentyneestä työssä käytettävyydestä. Todistelun

---

<sup>82</sup> Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

mukaan oli riidatonta, että A oli ollut 70 päivää työssä vuonna 2010, joista A oli 25 päivää sairaana, vuonna 2011 A oli 62 työpäivästä 32 päivää sairaana ja puolen vuoden aikana 2012 A oli ollut 41 työpäivästä 9 päivää sairaana. Yksistään poissaolojen määrä ei kuitenkaan korkeimman oikeuden mukaan osoittanut, että A:n käytettävyys olisi enää kesällä 2012 ollut heikentynyt, jolloin A:lle ei enää tarjottu työtä. Korkein oikeus totesi, että töiden uudelleen järjestelyä ja ylimääräisiä palkkakustannuksia varmasti aiheutui A:n runsaista sairauspoissaoloista, mutta oli tarkasteltava, oliko X Oy:n päätös oikeasuhtainen, kun se päätti olla kutsumatta A:ta enää ollenkaan työhön. Päätöksen oikeasuhtaisuuden arvioimisessa tuli ottaa huomioon korostettuja vaatimuksia, sillä A:lle oli tarjottu useiden vuosien ajan toistuvasti tilapäistä työtä, mikä oli lopetettu X Oy:n yksipuolisella toimenpiteellä. Korkein oikeus katsoi, että ahtaajan työ on luonteeltaan errityisen tapaturma-altista ja vaatii työnä fyysisesti ja psyykkisesti terveen ihmisen. Toisaalta työturvallisuudesta huolehtiminen on työnantajan velvollisuus, mihin kuuluu siis myös työntekijän terveydentila.

Työturvallisuuden vaarantumisesta ei oltu kuitenkaan esitetty selvitystä, mistä korkein oikeus johti päätelmän, ettei X Oy:n päätös olla tarjoamatta työtä ollut ollut oikeasuhtainen toimenpide ja että syrjintäoletta ei ollut kumoutunut X Oy:n näytön perusteella.

Mielestäni oikeustapaus on yllättävä sen perustelujen osalta. Sairauspoissaolojen tilastollinen tarkastelu ei olekaan niin tärkeää kuin ehkä aiempien terveydentilaan perustuvien työsuhteiden päättämiseen liittyvien oikeustapauksien perusteella voisi päätellä. Koeaikapurku voitaisiin toteuttaa terveyteen liittyvillä perusteilla, kuten korkein oikeus mainitsi, jos sairauspoissaolo olisi merkityksellinen uuden työn ja siitä suoriutumisen näkökulmasta ja, kun sairauden voitaisiin perustellusti odottaa vaikuttavan olennaisesti ja pitkäaikaisesti työntekijän tilaan. Tämä sairauspoissaolojen olennaisuuden ja pitkäaikaisuuden vaatimus koskee kaikkia työsuhteen päättämistilanteita. Koeaikapurun ja muidenkin päättämisten näkökulmasta tapausta voidaan käyttää vastaavan tilanteen arviointia ohjaavana esimerkkinä työsyrynnästä terveydentilan perusteella ja sen rajoista myös koeaikapurkua toimitettaessa. Sairaus voi olla edellytetysti pitkäaikainen, joka ilmenee niin, ettei se ole satunnainen sairaus, vaan mikä on joko pitkäaikaisesti tai lopun ikää työntekijän vaivana. Sairaus voi olla myös

työsopimuslain edellytyksen mukaisesti olennainen, joka ilmenee sairauspoissaolojen määränä suhteessa työn määrään. Edellytysten täyttymisestä huolimatta toimenpiteiden on oltava oikeasuhtaisia, mistä johtuen koeaikapurku voi olla väärä toimenpide edellytykset täyttävässä tilanteessa.

Koeaikapurun kohdalla oikeasuhtaisuutta tulisi tarkastella siitä näkökulmasta, että vaikuttaako sairaus työstä suoriutumiseen, jota koeajalla tarkastellaan. Tässä tapauksessa työnantajan velvollisuus työturvallisuudesta huolehtimiseen koskee myös koeaikana tehtyä työtä. Koeajalla työntekijä vasta osoittaa kykyään tehdä annettuja töitä, joten väitän, että jos tapauksessa olisi kyse koeajalla tehdystä työstä, korkeimman oikeuden ratkaisu olisi toisenlainen, sillä tällaista työturvallisuudesta huolehtimisesta koskevaa velvollisuutta voitaisiin nimenomaan käyttää perusteena koeaikapurulle. Purkamalla työsuhteen työnantaja voisi väittää toimivansa työturvallisuuteen liittyvän velvollisuutensa mukaisesti eli huolehtii, ettei työntekijä jatka työssä, joka voi vaarantaa tämän terveyden.

Seuraavaksi käsiteltävä tapaus on ääripäästä, sillä siinä työsyrrjintä on ollut häikäilemätöntä, koska muita perusteita kuin sairausloma ei edes esitetty eivätkä vastaajana ollut työnantaja edes tiennyt tai muistanut muuta perustettu työsuhteen päättämiseksi kuin työntekijän sairausloma. Tapauksessa<sup>83</sup> Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus käsitteli työsuhderiitaa liittyen työsyrrjintään, joka oli johtunut sairauslomalla olleen työntekijän työsuhteen koeaikapurusta tämän ollessa sairauslomalla. Tapauksessa työntekijä A:n oli siivoojana säätiön ylläpitämässä vanhusten palvelukodissa vuonna 2013 kahdessa eri työsuhhteessa, jotka molemmat olivat toistaiseksi voimassaolevia. Ensimmäinen työsopimus solmittiin 20.5.2013 ja päättyi A:n toimesta 30.6.2013. Ensimmäisen työsuhteen työsopimuksessa oli neljän kuukauden koeaikaehto. Toinen työsuhde solmittiin 12.8.2013 ja päätettiin 4.11.2013 työnantajan koeaikapurun johdosta. Toimitusjohtaja päätti purusta siivoustyönjohtajan esityksestä. Työsopimuksen mukaan työsuhteeseen sovellettiin kolmen kuukauden koeaikaa. Toisen työsuhteen aikana siivoustyönohjaaja oli antanut A:lle työtodistuksen

---

<sup>83</sup> Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus, 25.2.2016, Tuomio nro 16/108230, Asianro R 15/1596.

hyvin arvosteluin 11.11.2013. A oli ollut sairauslomalla iskiasvaivoista johtuneiden selkäkipujen vuoksi 26.9.2013 kaksi päivää ja jatkanut sairauslomaa 10.11.2013 asti.

Käräjäoikeus katsoi, että syrjinnän tunnusmerkistön täyttyminen edellyttää ensinnäkin epäedulliseen asemaan asettamista. Se viittasi myös tapaukseen KKO 2015:41, jossa korkein oikeus oli katsonut, että syrjinnän tunnusmerkistön voi täyttää pelkästään se, että syrjintäperuste on ollut vain yksi kaikista vaikuttavista tekijöistä työsuhteen päättämiseen muiden perusteiden lisäksi. Käräjäoikeuden näkemyksen mukaan oli selvä asia, että selkäkiput eivät olleet painava ja hyväksyttävä syy epäedulliseen asemaan asettamiselle. Toimitusjohtaja ei häntä kuultaessa muistanut, mitkä olivat purkamisen perusteet. Työsyrjinnästä rikoslain mukaan rankaiseminen edellytti sitä, että toimitusjohtaja ja siivoustyönohjaaja olivat tahallisesti syrjineet työntekijää. Käräjäoikeus katsoi niin tapahtuneen, kun muita perusteita purkamiselle ei ollut kuin selkäkipuista johtunut sairausloma.

#### 4.2.3 Parempi vastike toisessa työsuhteessa

Koeaikapurku paremman toisessa työsuhteessa saatavan vastikkeen perusteella todettiin korkeimman oikeuden toimesta epäasialliseksi perusteeksi. Vaikka aihe käsittelee epäasiallista perustetta toteuttaa koeaikapurku työntekijän näkökulmasta, sitä voidaan tarkastella myös työnantajan näkökulmasta, jonka tarkasteluun tutkielmassa keskitytään. Näin on siksi, että työntekijää koskevat samat koeaikapurun perusteen asiallisuuden arviointikriteerit kuin työnantajankin osalta. Koeaikapurun perusteen tulee siis olla liittyä työhön ja työtehtäviin, joihin työntekijä on palkattu ja jota on hän ryhtynyt tekemään.<sup>84</sup>

Korkein oikeus on eräässä tapauksessa<sup>85</sup> katsonut, että koeaikapurku on tapahtunut epäasiallisella perusteella, kun se tehtiin muualla saatavan paremman vastikkeen perusteella. Tapauksessa mielenkiintoista oli myös se, ettei työ sopimuksessa ollut

---

<sup>84</sup> Lehtimäki, Liisa: Koeajasta työ sopimussuhteessa 2009, s. 55.

<sup>85</sup> KKO 1993:42.



lainkaan mainintaa koeajasta. Tällaista käytäntöä ei enää ole, vaan koeajasta on sovittava erikseen joko koeaikasopimuksella työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantajan on myös nimenomaisesti ilmoitettava työehtosopimuksessa olevasta koeaikamääräyksestä, kun sitä sovelletaan työsuhteeseen.<sup>86</sup>

Tapauksessa<sup>87</sup> työnantaja oli vedonnut noudatettuun käytäntöön, jonka mukaan sillä oli koeajaksi katsottava neljän kuukauden harkinta-aika, jonka kuluessa se ratkaisi työntekijän soveltuvuuden työhön. Raastuvanoikeus katsoi, että työntekijä ei ollut purkanut koeaikana sopimusta epäasiallisella perusteella, kun tämä oli hakeutunut uuteen paremmat taloudelliset edut tuottavaan työhön eikä työntekijän näin ollen katsottu olleen korvausvelvollinen työnantajalle laittomasta päättämisestä. Raastuvanoikeuden mukaan koeaikaa koskeva työsopimuslain kohta oikeutti molemmat osapuolet purkamaan työsopimuksen, vaikka työnantaja vetosikin siihen, että se oli vain tälle tarkoitettu mahdollisuus. Samalla tavalla punnitsi perustetta myös Turun hovioikeus samassa asiassa antamassaan päätöksessään.

Korkein oikeus antoi hovioikeuden ratkaisusta eriävän päätöksen, kun se katsoi, että työsuhteen päättäminen koeaikana pelkästään paremman vastikkeen saamiseksi toisen työnantajan alaisuudessa oli vastoin työsopimuslain 3 §:ää, koska työsopimuksen purkaminen koeaikana ei saanut tapahtua epäasiallisella perusteella. Tämä sääntö pätee myös työntekijän toteuttaessa koeaikapurun. Korkein oikeus katsoi, että työnantajan oli mahdollista käyttää koeaikaa alan käytännön mukaisesti, vaikka sitä ei ollut kirjattu työsopimukseen. Työsopimuslain 3 §:n mukaisesti sen katsottiin olevan myös molemminpuolinen. Epäasiallisella perusteella koeaikana puretusta työsopimuksesta seurasi työntekijän velvollisuus korvata työnantajalle vahinko, joka aiheutui työsopimuksesta johtuneiden velvollisuuksien laiminlyömisestä.

Pohdittaessa koeaikapurun tarkoitusta, korkeimman oikeuden ratkaisu vaikuttaa oikeudenmukaiselta. Vaikka oikeustapaus on melko vanha ollessaan vuodelta 1993, se tuo esiin erittäin tärkeän ohjeen koeaikapurun perusteiden tulkinnasta.

---

<sup>86</sup> Koskinen, Seppo: Työsopimuslain mukainen koeaika 2001, s. 5.

<sup>87</sup> KKO 1993:42.

Työsopimuslainsäädännön perusta on työntekijän suojelemisessa, koska perinteisesti työntekijää on pidetty heikompana osapuolena suhteessa työnantajaan.<sup>88</sup> Siitä huolimatta edellä käsitelty oikeustapaus osoittaa, ettei myöskään työntekijältä hyväksytä epäasiallisia koeaikapurun perusteita, vaan purun on perustuttava koeajan tarkoitukseen. Työnantajan suorittaman koeaikapurun perusteiden epäasiallisuuden näkökulmasta tapauksesta voidaan johtaa sellainen johtopäätös, että työnantajalla ei ole oikeutta toteuttaa koeaikapurua tilanteessa, jossa se tietää voivansa palkata toisen yhtä pätevän työntekijän alempaa vastiketta vastaan. Kuten sanottu, koeajan tarkoitus ei ole olla niin sanottu katumuspykälä, joten koeaikapurun peruste on epäasiallinen myös, jos työnantaja tekee sen pätevemmän työntekijän löytymisen perusteella.

#### 4.2.4 Koeajan käytön uusiminen

Tapauksessa KKO 1986-II-52 työntekijä oli ollut ensimmäisessä työsuhteessaan 31.5.1976-19.4.1982 ja toisessa 14.6.1982 alkaen. Molemmat työsuhteet sisälsivät samat työtehtävät saman työnantajan palveluksessa. Työntekijän 14.6.1982 työsopimusta tehtäessä oli sovittu kolmen kuukauden koeajasta. Työntekijä sairastui 10.9.1982, jolloin hänellä ilmeni kuumetta, mutta työterveydenhoitaja pyysi työntekijää anomaan luvan työnantajalta sairausloman pitämiseen. Tämän oltua tavoittamattomissa työntekijä lähti kotiin ja palasi työhön 13.9.1982. Työntekijän palattua työhön hänen työsopimus oli purettu, koska hänellä ei ollut esittää lääkärin todistusta sairaudestaan. Työnantajan mukaan työntekijä ei olisi saanut toimia vastoin työterveydenhoitajan ohjeita. Työntekijä katsoi, että työsopimuksen purkaminen oli tosiasiallisesti perustunut kiistaan työnantajan ja työntekijöiden välillä sekä työntekijän

---

<sup>88</sup> Ylhäinen, Marjo: Työoikeus ja prekaari yhteiskunta 2015, s. 110. Teoksessa Ylhäinen tiivistää työntekijän suojaamisen tarpeen perusteen: ” *Ajatus toisen osapuolen heikommasta asemasta ja suojan tarpeesta oli omiaan vahvistamaan työoikeudellisen perussuhteen luonnetta työntekijän ja työnantajan välisenä vastakkaisasetteluna, jossa sopimuskumppaneiden välisen tasa-arvoisen aseman ei ollut mahdollista toteutua*”.

luottamusmiehenä toimimiseen, vaikka hänen luottamusmiesasemastaan ei ollut ilmoitettu työnantajalle.

Kihlakunnanoikeuden mukaan työntekijän työsuhde oli purettu työntekijän laiminlyötyä työvelvoitteitaan. Koska työntekijän ja työnantajan välillä oli sovittu kolmen kuukauden koeajasta, työsopimus oli voitu purkaa työsopimuslain 43 §:n lakkauttamisperusteista riippumatta, kun muusta ei ollut sovittu. Tapauksesta ei myöskään ilmennyt, että työnantaja olisi purkanut työntekijän työsopimuslain 17 §:n 3 momentin vastaisesti tai muutoin epäasiallisilla perusteilla. Itä-Suomen hovioikeus jätti asian kihlakunnanoikeuden päätöksen varaan tutkittuaan tapauksen.

Koska työntekijä palasi kohtuullisen ajan kuluessa entisen kaltaiseen työhön työnantajan palveluksessa, eikä ollut selvitetty, että olisi olemassa erityinen syy koeaikaa koskevan määräyksen ottamiseksi työsopimukseen, korkein oikeus katsoi, että koeaikaa koskevan määräyksen tarkoituksena oli työsopimuksen purkamista ja irtisanomista koskevien säännösten kiertäminen. Tästä johtuen korkeimman oikeuden mukaan koeaikaa koskeva ehto ei ollut sitova. Korkein oikeus totesi työntekijän poistuneen työpaikalta ilman lupaa sairauden vuoksi, mutta katsoi, ettei se ollut työsopimuslain 43 §:n mukainen purkuperuste purkaa työsopimus. Näin ollen työnantaja veloitettiin korvaamaan työsuhteen laittomasta purkamisesta aiheutunut haitta työntekijälle.

On mielenkiintoista, kuinka tapauksen ratkaisuun johtanut tulkinta koeajan pätevydestä erosi dramaattisesti kihlakunnanoikeuden ja hovioikeuden osalta korkeimman oikeuden antamasta ratkaisusta. Alempien oikeusistuinten näkemys oli, että koeaikaehto oli pätevä. Tapaus oli ensimmäinen laatuaan, jossa korkein oikeus totesi, ettei koeajasta voitu sopia pätevästi saman kaltaisten työtehtävien ja työnantajan alaisena saman työntekijän osalta kahteen kertaan, jos työsuhteiden välillä oli kohtuullinen aika.

Kohtuullisen ajan pituus jäi siis edelleen tämän tapauksen myötä epäselväksi. Tiettyä aikaa kahden työsuhteen välillä ei tosiasiallisesti voida määrittää, sillä koeajan tarpeeseen vaikuttaa myös työtehtävien laatu ja ajankuluessa alojen kehitys vaikuttaa siihen, kuinka hyvin työntekijän on mahdollista selviytyä aiemman osaamisensa perusteella työtehtävistä uudessa työsuhteessa. Joka tapauksessa, koeaikaehdon

pätevyys kannattaa työnantajan näkökulmasta ottaa huomioon ja varmistaa. Jos kyseinen ehto ei ole pätevä, työnantajalla (tai sen paremmin työntekijälläkään) ei ole oikeutta purkaa työsopimusta siihen vedoten.

Tuoreemmassa tapauksessa KKO 2009:35, työntekijä oli vajaat kaksi kuukautta kestäneen toistaiseksi voimassa olleen työsuhteen jälkeen solminut noin kahdeksan kuukauden työsuhteen toisen työnantajan kanssa ja palannut takaisin entisen työnantajan palvelukseen samankaltaisiin työtehtäviin kuin ensimmäisen työsuhteen aikana ollessaan. Toinen työsuhde saman työnantajan alaisena oli toistaiseksi voimassa oleva. Uuteen työsopimukseen otettiin uusi koeaikaehto, johon vedoten työnantaja purki työsopimuksen koeajalla. Ensimmäinen työsuhde oli purettu, koska työntekijälle tarjolla ollut työ oli vähentynyt.

Työntekijä katsoi, että koeajan käyttö peräkkäisissä samojen sopimuskumppaneiden välillä tehdyissä työsopimuksissa ei ollut mahdollista, kun työtehtävät olivat samat tai samankaltaiset. Työnantajan oli tullut jo ensimmäisen koeajan aikana todeta työntekijän soveltuvuus ja ammattitaito kyseiseen tehtävään. Työntekijän mukaan koeajan tarkoitukseen liittyvää purkuperustetta ei ollut muutoinkaan olemassa, jotta koeaikapurku olisi voinut tulla kysymykseen työsopimuslain edellyttämällä tavalla. Työntekijä ei ollut syyllistynyt laiminlyönteihin tai tehnyt virheitä. Työntekijä vaati siten korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Työnantaja katsoi, että ensimmäisessä työsuhteessaan työntekijä oli ollut epäitsenäisessä asemassa lähinnä apumiehen tehtävistä vastatessaan. Toisessa työsuhteessa oli tarkoitus, että työntekijän työnkuva vaatisi enemmän työntekijältä tämän joutuessa työskentelemään itsenäisesti ja suorittamaan vaativampia työtehtäviä. Koeajaksi sovittiin kolme kuukautta kirjallisesti. Työnantajan mukaan aiempi työsuhde oli niin lyhyt, ettei sen aikana ollut käytännössä ehditty toteuttaa koeajan tarkoitusta. Työnantajan mielestä aiempi koeaika ei enää voinut kertoa työntekijän sopivuudesta työhön, kun työsuhteen päättymisestä oli kulunut kahdeksan kuukautta. Työnantaja vetosi myös siihen, että työntekijän työsuoritus ei ollut vastannut sille asetettuja vaatimuksia, joten muut työntekijät joutuivat korjaamaan hänen tekemiään virheitä ja

laiminlyöntejä. Tästä syystä työntekijälle oli tarjottu muita yksinkertaisempia asennustehtäviä, joita tämä ei ollut kiinnostunut tekemään.

Käräjäoikeus katsoi, että työtehtävien samankaltaisuudesta huolimatta työsopimukseen voitiin ottaa uusi koeaikaa koskeva ehto. Se totesi, että työntekijän työn laadussa olleet puutteet olivat korjattavissa uudella ohjeistuksella, mutta oli jäänyt näyttämättä, että työntekijä olisi kieltäytynyt tarjotuista keikkatöistä. Tästä syystä se katsoi, että työnantaja oli purkanut työntekijän työsopimuksen koeaikana ilman perustetta. Hovioikeus ei muuttanut tuomiota.

Korkein oikeus katsoi, ettei koeaikaehto saa käyttää työsuhdeturvan kiertämiseksi, kuten tapauksissa KKO 1986-II-52 ja 1995:103 noudatettu linja osoitti. Koska työntekijä oli poissa työnantajan palveluksesta neljä kertaa pidemmän ajan kuin hänen koko ensimmäinen työsuhteensa oli ollut, korkein oikeus katsoi, ettei uuteen työsuhteeseen otetussa koeaikaehdossa ollut kysymys työntekijän työsuhdeturvan kiertämisestä.

Tämä tulkinta tulisi ottaa korkeimman oikeuden mukaan siitä huolimatta, olivatko uudessa työsuhteessa suoritettavat työtehtävät muuttuneet vai pysyneet samanlaisina kuin ensimmäisessä työsuhteessa. Koska työntekijä ei ollut väittänytään, että häntä olisi erehdytetty tai painostettu hyväksymään koeaikaa koskeva ehto osaksi uutta työsopimusta, korkein oikeus katsoi, että koeaikaa koskeva ehto sitoo työntekijää.

Vuoden 1970 työsopimuslaista tehdyn hallituksen esityksen mukaan työsopimuksen purkamisperusteeksi riittäisi koeaika eikä työnantaja olisi velvollinen näyttämään toteen, ettei työsopimuksen irtisanominen koeaikana ole tapahtunut epäasiallisilla perusteilla. Koeaikapurun perusteen epäasiallisuuden olisi joko ilmentävä tosiasioista jo sellaisenaan tai työntekijä olisi velvollinen esittämään riittävän näytön siitä, että työsuhteen päättäminen ei ole liittynyt koeaikasopimuksen tarkoitukseen, vaan on johtunut jostakin epäasiallisesta perusteesta.<sup>89</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisuisissa 1992:191 ja 1995:103 on jo ollut havaittavissa, että työntekijän velvollisuutena on ollut esittää riittävä selvitys siitä, että todellinen

---

<sup>89</sup> HE 205/1983 s. 28.

koeaikapurun peruste on ollut laissa tarkoitetulla tavalla epäasiallinen. Yleisluontoista vetoamista purkuperusteen epäasiallisuuteen ei korkeimman oikeuden mukaan voida pitää riittävänä, vaan työntekijän tulee yksilöidä seikat, joiden perusteella on aihetta epäillä työsopimuksen purkamisen olleen tosiasiasa toteutettu epäasiallisin perustein.

Jos epäasiallinen peruste ei ilmene asiassa esiin tulleista seikoista, työntekijän tulee näyttää toteen, että työsuhteen purkaminen koeajalla on todennäköisesti johtunut epäasiallisesta syystä. Tämän näytettyään, näyttövelvollisuus siirtyy työnantajalle. Koska työntekijä ei ollut täyttänyt velvollisuuttaan epäasiallisen perusteen yksilöinnistä, korkein oikeus katsoi jääneen näyttämättä, että koeaikapurku olisi toimitettu epäasiallisin perustein.

Koeaikapurun perusteen epäasiallisuuden arviointi jää oikeustapauksissa viime kädessä tuomioistuimen harkintaan. Selvää on kuitenkin se, että työnantajan purkamisoikeus ei rajoittunut tavanomaisiin vuoden 1970 työsopimuslain mukaisiin irtisanomis- ja purkamisperusteisiin.<sup>90</sup> Vanhan vuoden 1970 työsopimuslain aikaan hovioikeuskäytännössä pidettiin sallittuna koeaikapurkua myös tuotannollisista ja taloudellisista syistä.<sup>91</sup> Nyt voimassa olevan työsopimuslain aikaan niitä ei kuitenkaan pidetä hyväksyttävänä, kun ne eivät vastaa koeajan tarkoitusta.<sup>92</sup> Irtisanomis- ja purkamisperusteet voivat antaa viitteitä asiallisten koeaikapurun perusteiden tulkinnasta, mutta ne eivät ole suoraan johdettavissa koeaikapurun perusteiksi.

#### 4.2.5 Koeaikapurku ennen työsuhteen tosiasiallista alkamista

Oikeuskäytännöstä on havaittavissa, että koeaikapurkua voidaan käyttää työsuhteen päättämiskeinona työsopimuslain edellyttämällä tavalla vain, kun työsuhteen on jo alkanut eli kun työntekijä tosiasiallisesti aloittaa työnteon uudessa työsuhteessaan.

---

<sup>90</sup> HE 205/1983 s. 27.

<sup>91</sup> Näin on edelleen Ruotsissa, kuten edellä oikeusvertailua koskevassa kappaleessa 2.5 esitettiin.

<sup>92</sup> Kuoppamäki, Markku: Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä 2008, s. 63.

Kouvolan hovioikeus katsoi tapauksessa 1991:3, että työntekijän työsopimus oli purettavissa vain vanhan vuoden 1970 työsopimuslain mukaisilla perusteilla, kun työntekijä ei ollut vielä aloittanut työntekoa. Koska työnantaja ei pystynyt näyttämään, että työsopimuksen purkamiseen oli vanhan lain mukaisesti tärkeä syy, hovioikeus velvoitti työnantajan suorittamaan korvauksia perusteettomasti päätetystä työsopimuksesta.

Vastaavanlaisesti oikeuskäytännössä on ratkaistu tapaus KKO 1992:100, jossa korkein oikeus katsoi, että työsopimukset olisi voitu purkaa vanhan työsopimuslain mukaisen purkamisperusteen eli tärkeän syyn perusteella jo ennen työsuhteen alkamista. Työnantaja ei kuitenkaan pystynyt osoittamaan, että siltä ei voitu vaatia kohtuuden mukaan sopimussuhteiden jatkamista. Koska myöskään koeaikapurku ei voinut tulla kysymykseen ennen työsuhteen alkamista, työnantaja velvoitettiin korvaamaan työntekijöille korvausta perusteettomasta työsopimuksen purkamisesta.

Samaan kategoriaan kuin Kouvolan hovioikeuden ratkaisu kuuluu Helsingin käräjäoikeuden ratkaisema työsuhteen koeaikapurkua koskeva riita<sup>93</sup>, jossa työntekijä oli aloittanut työt 1.2.2016 kierrätystoimintaa harjoittavan työnantajan palveluksessa osastovastaavan työtehtävissä. Työsopimus oli laadittu määräaikaiseksi ja sen oli tarkoitus kestää 1.2.2016-31.1.2017. Työntekijä ja työnantaja olivat laatineet kirjallisen työsopimuksen 18.2.2016, missä oli sovittu koeaikaehdosta neljän kuukauden ajalle. Työnantaja oli purkanut työsuhteen koeaikaan vedoten heti seuraavana päivänä työsopimuksen solmimisesta. Työnantajan näkemyksen mukaan työntekijän aikaisempi työ työnantajan palveluksessa oli luonteeltaan työkokeilu, jolloin työntekijän titteli oli ollut kierrätystyöntekijä, minkä jälkeen hänet oli palkattu työsuhteeseen osastovastaavaksi eli esimiesasemaan myöhemmin.

Käräjäoikeus katsoi, että oli jäänyt luotettavasti näyttämättä, että työnantaja oli tehnyt lopullisen koeaikapurun käyttöön liittyvän päätöksen ennen kuin työntekijä oli allekirjoittanut työsopimuksen. Todistajana kuultu myymäläpäällikkö oli kertonut, että lopullinen päätös koeaikapurusta tapahtui vasta päivänä, jolloin se tehtiin eli yhden

---

<sup>93</sup> Helsingin käräjäoikeus 25.8.2016, Tuomio nro 40511, L 16/11521.

päivän jälkeen siitä, kun työsopimus oli allekirjoitettu. Päätökseen oli todistelun mukaan vaikuttanut ”levoton ja ei-orientoitunut” käytös, josta myymäläpäällikkö oli saanu ilmoituksen työsopimusta allekirjoitettaessa. Käräjäoikeuden mukaan kysymys oli siitä, oliko työntekijä ymmärtänyt koeaikaehdon todellisen merkityksen sopimusta allekirjoittaessaan.

Käräjäoikeuden mukaan kyse tällaisessa sopimussuhteessa oli tavanomaisesti heikommassa asemassa olevan työntekijän asemaan vaikuttavasta asiasta. Työntekijälle olisi voitu tiedottaa työsuhteen koeaikaehdosta tai sen taannehtivasta merkityksestä työntekijälle. Työnantaja ei ollut toiminut lojaliteettivelvoitteensa mukaisesti jättäessään kertomatta taannehtivasti sovellettavasta koeaikaehdosta ja tyytymättömydestään työntekijän työtehtävien hoidossa. Työntekijän nimenomaisesta koeaikaehdon hyväksymisestä huolimatta, käräjäoikeus katsoi, ettei kantaja ollut ainakaan täysin ymmärtänyt taannehtivan koeaikaehdon merkitystä. Tilannetta objektiivisesti tarkastellen, työntekijä ei ollut riittävän perehtynyt ja tiedotettu arvioidakseen ehdon merkitystä. Käräjäoikeuden mukaan työntekijällä ei myöskään ollut muuta mahdollisuutta kuin allekirjoittaa tarjottu määräaikainen työsopimus sen sisältämine ehtoineen. Niin ikään olisi kohtuutonta, että toteutuneiden olosuhteiden perusteella taannehtiva koeaikaehto sitoisi työntekijää, joten käräjäoikeuden mukaan koeaikaehto tuli sovitella niin, että sen katsottiin tulleen voimaan vasta työsopimuksen allekirjoituspäivänä.

Koeajan katsottiin alkaneen vasta 18.2.2016 kello 13.00, koska työsopimus allekirjoitettiin silloin ja koeaikapurku oli toteutettu seuraavan päivän aamuna. Käräjäoikeus katsoi, ettei työntekijä ollut voinut aiheuttaa perustetta koeaikapurulle yhden päivän perusteella tai ainakaan perustetta ei ollut voitu arvioida asianmukaisesti. Työnantaja ei ollut voinut myöskään muodostaa niin lyhyenä aikana kunnollista perusteltua näkemystä työntekijän ammattitaidosta ja soveltuvuudesta työhön ja työyhteisöön. Siten työsopimuksen koeaikapurun oli katsottava tapahtuneen epäasiallisella perusteella koeajan tarkoitukseen nähden. Helsingin hovioikeuden näkemyksen mukaan perusteet jatkokäsittelyluvalle puuttuivat, eikä se myöntänyt lupaa jatkokäsittelylle.



Taannehtivan koeaikaehdon mahdollistamiseksi voidaan tulkita, että työnantajalla on normaalia laajempi tiedonantovelvollisuus koskien siihen sitoutumisen merkitystä ja taannehtivan koeaikapurun mahdollisia seurannaisvaikutuksia. Näin on etenkin, jos työntekijän voidaan katsoa olleen erityisen heikossa asemassa, kuten edellä oikeustapauksessa, koska työntekijällä ei ollut jo olemassaolevaa työsopimusta ja hän oli luonnollisesti valmis allekirjoittamaan työsopimuksen, jotta työsuhde jatkuisi normaalisti. Ei siis aina riitä, että koeaikaehdosta on nimenomaisesti sovittu, vaan voi olla, että jos siitä sopiminen on tapahtunut heikomman osapuolen asemaa hyväksikäyttäen, ettei se ole pätevä tai, että se pätee vasta allekirjoitushetkestä eteenpäin. Asiallisten koeaikapurkuperusteiden lisäksi työnantajan tulee ottaa huomioon ja varmistaa asiallisen koeaikaehdon käyttöönotto.

#### 4.3 HYVÄKSYTTÄVÄT JA ASIALLISET PERUSTEET TYÖTUOMIOISTUIMESSA

##### 4.3.1 Työntekijän työn laadun heikkous

Työtuomioistuimen käsittelemässä tapauksessa TT 1985:116 hyväksyttävänä ja asiallisena koeaikapurun perusteena pidettiin sitä, että työntekijän työntulos ei ollut tyydyttävä. Tapauksessa osapuolia sitoi Rakennustyöläisten liitto ry:n ja Suomen Rakennusteollisuusliitto ry:n kesken solmittu työehtosopimuksen irtisanomissuojaa ja lomauttamista rakennusalalla koskevat määräykset. Kantajana ollut työntekijä nosti kanteen työnantajaa vastaan sillä perusteella, että työnantaja oli kahden työpäivän työskentelyn jälkeen purkanut työsopimuksen vedoten sovittuun koeaikaan ja ilmoittanut, ettei työntekijän työtulos ollut riittävä. Työntekijän mukaan työtulos oli sama kuin muiden työntekijöiden ja, että työn aloittamiseen liittyi vaikeuksia, jotka haittasivat työn suoritusta. Se, että työnantaja oli jo kahden päivän jälkeen purkanut työsopimuksen, osoitti purkamisperusteen epäasiallisuuden. Työnantaja ei ollut antanut huomautuksia työntekijän työn eli listoittamisen laadusta.

Työnantajan mukaan työntekijällä oli oikeuskäytännön ja –kirjallisuuden perusteella velvollisuus näyttää toteen se, että koeaikapurku oli johtunut epäasiallisesta

perusteesta tai, että se oli toteutettu vanhan vuoden 1970 työsopimuslain 17 §:n 3 momentin vastaisesti. Työnantajan velvollisuutena ei ollut näyttää, ettei purkaminen ollut tapahtunut epäasiallisilla perusteilla. Työsopimuksen purkamisella oli koeajan tarkoitukseen liittyvä asiallinen peruste, joka oli epätyytyttävä työsuoritus. Siitä johtuen purkaminen jouduttiin tekemään jo kahden päivän kuluttua työnteon aloittamisesta. Työnantajalla ei ollut velvollisuutta näyttää toteen työntekijän työvauhdin puutteellisuutta, koska työntekijäliitto ei kyennyt osoittamaan perusteen epäasiallisuutta.

Työtuomioistuimen mukaan se, että työntekijän työsuoritus oli ollut vain noin kolmannes muihin työntekijöiden työsuoritukseen nähden, oli riittävä peruste koeaikapurulle. Työntehtävät olivat olleet sellaisia, joiden suorittaminen työntekijän ammattitaidon omaavalta henkilöltä tulisi sujua ilman suurempaa olosuhteisiin perehtymistä.

Työnantaja oli oikeutettu koeaikapurun toteutukseen, sillä sen perusteet olivat juuri koeajan tarkoitukseen liittyviä. Työntekijän työsuorituksen heikko taso oli osoitettu sellaisenaan, mutta myös verrattuna muihin vastaavaa työtä tehneisiin työntekijöihin. Työnantajalla ei ollut syytä olla toteuttamatta koeaikapurua, kun työsuoritus oli reilusti odotuksia heikompi. Oikeuskirjallisuudessa<sup>94</sup> on myös esitetty, ettei koeaikapurua voi toteuttaa työsopimuslain mukaisesti paljon myöhemmin kuin siihen oikeuttaneet tapahtumat ovat tapahtuneet. Jos kyseisiin tapahtumiin halutaan vedota, tulisi työnantajan käyttää irtisanomisesta säänneltyä työsuhteen päättämismenettelyä.

#### 4.3.2 Työtehtävien laiminlyönti

Työtuomioistuimen tapauksessa TT 2009:2 Rakennusliitto ry vaati, että työtuomioistuin vahvistaisi YIT Rakennus Oy:n (työnantajan) rikkoneen irtisanomissuojaa ja lomauttamisesta solmitun rakennusalan työehtosopimuksen mukaista työsopimuksen

---

<sup>94</sup> Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimusoikeus 2008 s. 549.

irtisanomisaikaa koskevaa määräystä. Lisäksi Rakennusliitto ry väitti YIT Rakennus Oy:n rikkoneen työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta rakennusalan yrityksissä solmitun sopimuksen 13 §:n työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä sekä työsopimuslain työsuhdeturvaa koskevia säännöksiä täytäntöönpanemalla perusteettomasti koeaikapurun työsuojeluvaltuutettu A:n (työntekijän) työsopimuksessa mainittujen ehtojen vastaisesti.

Työntekijä A oli solminut työsuhteen toistaiseksi voimassa olevana YIT Rakennus Oy:n kanssa 9.5.2007 alkaen. Työsopimus oli laadittu kirjallisena 9.5.2007 ja siihen oli otettu koeaikaehto. A oli valittu työsuojeluvaltuutetuksi 10.7.2007. Työnantaja purki A:n työsopimuksen 1.8.2007 ilmoittaen syyksi koeaikapurun, yleiset työpaikkavaatimukset, aloitekyvyn, työn aikaansaamisen, työn etenemisen, itsenäisesti vaihtelevien rakennusalan töiden suorittamisen ja työmotivaation.

A oli joutunut työsuojeluvaltuutettuna huomauttamaan useasti työnantajan edustajaa turvajalkineiden, haalarien ja valutyössä tarvittavien kumikenkien puuttumisesta vaatien niiden hankkimista työnantajan toimesta. A oli joutunut lisäksi antamaan huomautuksen ylitöiden teettämisestä, kun työnantaja ei ollut kysynyt työntekijöiltä hyvissä ajoin etukäteen työntekijöiden halukkuutta ylitöihin. Huomauttamisen jälkeen A oli saanut päällekkäisiä työtehtäviä työnantajan edustajilta, minkä johdosta hän ei kyennyt suoriutumaan kaikista tehtävistä. A:ta oli moitittu töiden tekemättä jättämisestä. A oli ryhmitelty palkkaryhmään, johon kuuluivat aloittelevat ammattilaiset eikä häneltä näin ollen voinut edellyttää kokeneen työntekijän tavanomaista työn aikaansaamista, etenemistä ja itsenäisyyttä.

Rakennusliitto ry:n mukaan A:n työsopimuksen päättäminen perustui tämän toimimiseen työsuojeluvaltuutettuna. Näin ollen koeaikapurku oli toimitettu epäasiallisin perustein eikä hänen työsopimuksen irtisanomiselle ollut työsopimuslain edellyttämää asiallista ja painavaa syytä. Koeaikapurku rikkoi siten työehtosopimusta. Työnantajajärjestöt eli Talonrakennusteollisuus ry ja Talonrakennusteollisuuden Pohjois-Suomen piiri ry olivat Rakennusliitto ry:n mukaan rikkoneet velvollisuuksiaan, kun ne eivät olleet ryhtyneet välittömästi toimenpiteisiin työehtosopimuksen määräysten vastaisten olosuhteiden poistamiseksi.

Työnantajan mukaan A:n työsopimus oli purettu koeaikapurun perusteella, koska A ei ollut soveltunut työtehtäviinsä. Työnantajan mukaan ylityölle on kysytty tapauskohtaisesti suostumus ja ylitöitä oli jouduttu tekemään sellaisten työvaiheiden osalta, mitkä olivat hankalia suorittaa säännöllisen työajan puitteissa.

Työnantajan mukaan A:n työskentely työsuojeluvaltuutettuna ei luonut olettaa, että koeaikapurku olisi toimitettu juuri sen vuoksi. Työnantajan mukaan A:lle oli annettu tavanomaisesti työtehtäviä eikä A ollut ilmoittanut niiden päällekkäisyyksistä missään vaiheessa. A oli työnantajan mukaan laiminlyönyt työpaikkavaatimuksia jättämällä käyttämättä kypärää sekä luvattomalla poissaololla 12.6.2007 ja poissaoloista ilmoittamatta jättämällä. A:n aloitekyky ja työmotivaatio olivat heikkoja eikä A ollut työnantajan mukaan toiminut aktiivisella tavalla työtehtävien parissa rakennustyön edellyttämällä tavalla. A:n työmotivaation puute näkyi tämän jatkuvana hakeutumisenä helpompiin ja keveämpiin työtehtäviin. A oli siirretty työtehtävistä toisiin, kun työtehtävät eivät olleet edistyneet toivotulla tavalla. Työnantajan mukaan aloitekyvyn puute, huono suhtautuminen työhön ja puutteellinen työmotivaatio olivat riittäviä syitä koeaikapurulle eikä palkkausryhmittely aloittelevana työntekijänä ollut peruste edellä mainittuihin laiminlyönteihin.

Työtuomioistuin hylkäsi kanteen. Se katsoi, että koeaikapurku oli noudattanut työehtosopimuksen ja työsopimuslain edellyttämiä asiallisia perusteita, kun työsopimuksen purku oli perustunut vain A:n työskentelyssä havaittuihin laiminlyönteihin ja puutteisiin. Näin ollen työnantajajärjestötkään eivät olleet laiminlyöneet velvollisuuksiaan.

Työtuomioistuin perusteli ratkaisuaan ristiriitaisella todistelulla A:n työsopimuksen purkamisen syistä ja kanteen perusteista. A:n väite työtehtävien laiminlyöntien johtumisesta aktiivisena työsuojeluvaltuutettuna toimimisesta olivat tuomioistuimen mukaan ylimalkaisia ja epätarkkoja tapahtuma-aikojen osalta. A:lla oli todistajana B, jonka havaintoja ei voitu pitää luotettavina, sillä B työskenteli suurehkon työmaan toiselle alueella. Sen sijaan työnantajan todistajina kuultujen esimiesten kertomukset olivat yksityiskohtaisia ja todisteet tukeutuivat muistiinpanoihin, työaikakirjanpitoon,

ylitöitä tehneiden työntekijöiden kanssa käytyjen keskusteluihin sekä heidän omiin havaintoihin A:n työskentelystä ja työstä kieltäytymisestä.

Näyttämättä oli jäänyt A:n työsopimuksen purkaminen epäasiallisella tavalla työsuojeluvaltuutettuna toimimisen vuoksi. Sen sijaan A:n luvaton poissaolo työstä ja siihen syyn ilmoittamatta jättäminen, sairauslomatodistuksen puuttuminen, koeaikaisen työmotivaation ja aloitekyvyn puute olivat tulleet ilmi ja näytetyiksi.

Työtuomioistuin nojautui perusteluissaan näytetyiksi tullessiin seikkoihin. Ratkaisu ei ollut yllättävä työnantajan perusteiden näytetyiksi tuleminen myötä.

#### 4.4 SYRJIVÄT JA EPÄASIALLISET PERUSTEET TYÖTUOMIOISTUIMESSA

##### 4.4.1 Koeajasta sopiminen kahdesti samankaltaisiin työtehtäviin

Työtuomioistuimen käsittelemässä käräjäoikeuden lausuntopyyntöä koskevassa tapauksessa<sup>95</sup> oli kyse työsopimuksen purkamista koskevasta asiasta. Työntekijä A oli työskennellyt Lidl Suomi Ky:n (työnantajan) palveluksessa 1.10.-9.11.2012 ja uudestaan 17.12.2012-18.1.2013. Hänen ensimmäisessä työsopimuksessa oli sovittu neljän kuukauden koeajasta, johon vedotan A purki ensimmäisen työsuhteensa 9.11.2012. Uusi työsopimus solmittiin ja A palasi työnantajan palvelukseen 17.12.2012. Uusi työsopimus sisälsi myös koeaikaehdon kolmeksi kuukaudeksi, jonka aikana työnantaja purki A:n työsopimuksen 18.1.2013. Yleissitovuuden perusteella A:n työsopimukseen sovellettiin silloin voimassa ollutta kaupan alan työehtosopimusta<sup>96</sup>.

Kanteessaan A väitti Lidl Suomi Ky:n tehneen työsopimuksen perusteettoman päättämisen, josta hänelle tuli suorittaa korvausta sekä irtisanomisajan palkkaa, lomakorvausta ja oikeudenkäyntikulut. Perusteeksi A esitti, että viimeisimpään

---

<sup>95</sup> TT: 2014:17, Diaarinro L 14/13.

<sup>96</sup> Kaupan liitto ry:n ja palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen työehtosopimus, joka oli voimassa 1.4.2012-30.4.2014.

työsopimukseen sisällytetty kolmen kuukauden koeaikaehto oli työehtosopimuksen vastainen eikä sitonut A:ta, koska A oli palannut työnantajan palvelukseen eikä hänen työnkuvansa ollut muuttunut, joten koeajan uudelleen soveltamiselle ei ollut erityistä syytä. A ei antanut ensimmäisen työsuhteensa aikana syytä moitteisiin, mistä johtuen työnantaja palkkasi hänet uudelleen.

Työnantaja kiisti väitteet ja vetosi siihen, että sillä oli oikeus selvittää, soveltuuko A työhön ja työympäristöön. A oli purkanut työsopimuksen ensimmäisen työsuhteen aikana koeaikaan vedoten vain kuukauden kuluttua sen alkamisesta, joten työnantaja vetosi uuden koeajan tarpeellisuuteen. Työnantaja ei ollut ehtinyt kuukaudessa muodostamaan käsitystä A:n sopivuudesta myyjän tehtävään. Uudessa koeaikaehdossa otettiin huomioon aiempi kuukauden koeaika, minkä vuoksi uusi koeaika määrättiin neljän kuukauden sijaan kolmeksi kuukaudeksi.

Työnantaja myös myötäili vastauksessaan Kaupan liitto ry:n ja Palvelunalojen ammattiliitto PAM ry:n työehtosopimuksen 3 §:n 5 kohtaa, jonka määräys oli jäljitelty työsopimuslakia koskevasta hallituksen esityksestä<sup>97</sup>. Sen mukaan koeaikaehto ei voitu käyttää uuden työsopimuksen kohdalla, jos työsopimuksessa oli sovittu aiemman työsopimuksen kanssa samoista tai samankaltaisista työtehtävistä. Hallituksen esityksessä tarkoitettiin peräkkäisiä työsuhteita ja Kaupan alan työehtosopimuksessa sovellettiin kahden koeaikaehdon käytön kieltoa toisistaan kohtuullisessa ajassa seuranneista työsuhteista. Molemmissa säännöksissä pyrittiin työntekijän suojeluun tilanteessa, jossa työnantaja käyttää vahvempana osapuolena valtaansa ottaa uusi koeaikaehto käyttöön silloin, kun tosiasiallinen arvio työntekijän soveltuvuudesta on voitu jo toteuttaa ensimmäisen työsuhteen aikana.

Työnantaja vetosi korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO 2009:35, joka puoltaa sen kantaa koeaikaehdon laillisuudesta. Kun A:n ensimmäinen työsuhde kesti vain kuukauden verran, työnantajan mielestä hänen työsuorituksia ja työhön soveltumista ei

---

<sup>97</sup> HE 157/2000.

ehditty arvioimaan. Sen vuoksi A:n työsuorituksella tai tehtävien samanlaatuisuudella ei ollut merkitystä.

Etelä-Savon käräjäoikeus kysyi Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:ltä lausuntoa heidän työehtosopimuksen tulkinnasta kahden koeaikaehdon soveltamisesta peräkkäisiin työsuopimuksiin. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n näkemys oli, että tulkinnan on tarkoitus noudattaa työsuopimuslain esitöiden ja oikeuskäytännön kanssa samoja tulkintaperiaatteita koeaikaa koskevan työsuopimuslain pykälän osalta. Se totesi, ettei sillä ollut tulkinnan kannalta olennaisesta tiedosta koskien työsuhteturvan kiertämisen tarkoituksesta tietoa. Joka tapauksessa sen mielestä työehtosopimuksen vaatimus uuden koeaikaehdon erityisestä syystä täyttyi. Kaupan liitto ry:ltä pyydettiin myös lausunto. Lausunnossaan se totesi, että ensimmäisen työsuhteen lyhyt kesto oli työehtosopimuksessa viitattu sellainen erityinen syy, että asiassa oli perusteltua sopia uudesta koeajasta.

Käräjäoikeus päätyi yksimielisesti toteamaan, ettei sillä ole perusteita poiketa työehtosopimukseen osallisten liittojen yksimielisestä kannasta.

Työtuomioistuin totesi lausunnossaan, että vireillä olevassa asiassa vallitsi erimielisyys työnantajan työehtosopimuksessa tarkoitettusta erityisestä syystä ottaa koeaikaehto toiseen työntekijä A:n työsuopimukseen. Työtuomioistuin totesi, ettei sillä ollut perusteita poiketa työehtosopimukseen osallisten liittojen yhdenmukaisesti kannasta, joten myös työtuomioistuimen lausunto oli yksimielinen.

Työlainsäädäntö on työntekijän suojaksi säädettyä indispositiivista oikeutta, josta ei voida osapuolten tahdonvaltaisestikaan poiketa työntekijän vahingoksi.<sup>98</sup> Työntekijän eduksi voidaan poiketa myöntämällä tälle enemmän oikeuksia kuin työsuopimuslainsäädäntö edellyttää. Tapauksessa ei kuitenkaan ollut kyse parannuksesta työntekijän asemaan, vaan nimenomaan heikennyksestä tämän työsuhteen päättämistä koskeviin oikeuksiin. Sen vuoksi on yllättävää, että vaikka työsuopimuslain 1 luvun 4 §:ssä on säädetty ainoastaan yhdestä työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden

---

<sup>98</sup> Spolander, Peik: Joukkueurheilijan ja urheiluseuran välinen oikeussuhde 2009, s. 14.

kuukauden pituisesta koeajasta, työehtosopimuksen nojalla siitä voidaan poiketa ammattiliittojen lausuntojen sitä puoltaessa.

Lausunto oli mielestäni väärä kahdesta syystä. Ensinnäkin, mielestäni uutta koeaikaehto ei olisi pitänyt ottaa uuteen työsuhteeseen. Toiseksi, koeaikapurku oli toteutettu työsopimuslain vastaisesti. Vaikka tilannetta olisi tulkittu niin, että koeaikaehto voitiin ottaa työsopimuslain mukaan uuteen työsuhteeseen saman työntekijän kanssa, työtuomioistuimen olisi pitänyt selvittää työnantajan tosiasialliset perusteet koeaikapurulle. Tapauksessa ei osoitettu, että tilanteessa ei ollut käytetty koeaikapurua työsuhteen päättämistä koskevan työntekijää suojelevan työsopimuslainsäädännön kiertämiseksi. Työtuomioistuimen olisi pitänyt käsitellä myös sitä, miksi koeaikapurku oli toteutettu, sillä työntekijä oli osoittanut, ettei tämä ollut antanut moitteita tai perustetta työn laatunsa perusteella koeaikapurkuun, mistä työntekijä esitti todistelua jo sen perusteella, että työnantaja tarjosi tälle työtä sairausloman päätyttyä.

Kuukauden mittainen aika on täysipäiväisessä työssä melko pitkä aika. Neljäkymmenen tunnin viikko tarkoittaa jo 160 työtuntia kuukaudessa työnantajalle aikaa arvioida työntekijän työtehtävien suorittamista ja sopeutumista työyhteisöön. Toisaalta, työntekijän käytettyä koeaikapurua ensimmäisen työsuhteen aikana, on kohtuullista, että työnantaja voi sopia toisesta koeaikaehdosta uudessa työsuhteessa. Mielestäni pitäisi kuitenkin ottaa huomioon se, miksi työntekijä alun perin toteutti koeaikapurun.

Kyseisessä tapauksessa työntekijä oli ollut ensimmäisen työsuhteen aikana viikon mittaisella sairauslomalla tapaturman vuoksi ja kun vaiva ei ollut parantunut, sairauslomaa jatkettiin. Työntekijä oli kokenut sairaudesta aiheutuvan haittaa työnantajalle ja päätti purkaa työsuhteen yrityksen etua ajatellen. Sairaustilanteen päätyttyä työntekijä oli ollut yhteydessä entiseen työnantajaan, joka oli tarjonnut uudestaan työtä, josta oli sovittu ja tämä oli palannut vanhojen työtehtävien pariin alle kahden kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen päättymisestä. Työntekijän koeaikapurku oli sellaisella perusteella toteutettu, että se osoitti lojaliteettia työntekijän puolelta eikä siitä olisi pitänyt rankaista työntekijää. Toisaalta, jos työnantajalla olisi ollut



koeaikapurkuun liittyvä asiallinen peruste, olisi voitu todeta, että koeaikapurku toteutettiin asianmukaisesti. Sellaista ei kuitenkaan tapauksessa ilmennyt.

#### 4.4.2 Vakineistettavan vuokratyöntekijän työsopimuksen koeaikaehto

Edellä käsiteltyä työtuomioistuimen tapauksessa (TT: 2014:17) antamaa lausunnossa vastaavanlaista aihetta käsiteltiin työtuomioistuin tapauksessa TT 2011:13. Siinä oli kyse kahden koeaikaehdon käytön sijaan siitä, voitiinko vuokratyöntekijänä viisi kuukautta työskennelleen vakinaistettavan työntekijän työsopimukseen ottaa koeaikaehto. Koeaikaehdon käyttö tapahtui vain kerran, mutta siinä vaiheessa työsuhdetta, jossa tosiasiallisesti työnantaja oli jo saanut arvioitua työntekijän työntekoa ja työyhteisöön sopeutumista aiemman vuokratyösuhteen aikana.

Työtuomioistuin tarkasteli ensin sitä, voiko työntekijä sisällyttää koeaikaehto työntekijän sopimukseen. Työntekijä vetosi teknologiateollisuuden vuokratyötä koskevan oppaaseen, jonka mukaan koeajasta ei voitu sopia lainkaan, jos työntekijä oli ollut vuokratyöntekijänä kyseiselle työnantajalle yli neljän kuukauden aikana. Työtuomioistuin totesi, ettei kyseinen opas ollut osa työehtosopimusta, eikä se siten määrittänyt koeaikaehdon käyttöä koskevia sääntöjä. Työsopimuslain koeaikaehto koskeva 1 luvun 4 §:n 2 momentti määräsi koeaikaehdon käytöstä eikä sitä voinut kyseisellä oppaalla ohittaa. Työtuomioistuimen mukaan tuli tarkastella säännöksen koeajan käyttöä koskevaa rajoitusta ja sitä, oliko työntekijä ollut samoissa tai samankaltaisissa työtehtävissä, johon työsopimuslaki perusti koeajan käyttörajoituksen. Työtuomioistuimen kuultua todistelua työtehtävistä, se katsoi, ettei työtehtävät poikenneet vuokratyösuhteen ja vakinaisen työsuhteen välillä olennaisesti. Vakinaisen työsuhteen aikana ne olivat olleet osittain samoja ja kokonaisuutena ottaen vähemmän erityistä osaamista vaativia, joskin fyysisesti rasittavampia. Työtuomioistuimen mukaan työnantaja oli pystynyt arvioimaan jo vuokratyösuhteen aikana työntekijän suoriutumista työtehtävistä. Arviointimahdollisuus ja se seikka, että työnantaja oli solminut vuokratyösuhteen jälkeen lähes välittömästi vakinaisen työsuhteen

työntekijän kanssa, osoittivat, että työsopimuslain edellytykset koeaikaehdon sopimiselle eivät olleet täyttyneet.

Työtuomioistuimen todettua, ettei edellytys koeaikaehdon käytölle täyttynyt, se tarkasteli, oliko työntekijän työsopimuksen purkamiselle ollut työsopimuslain edellyttämä erityisen painava syy tai asiallinen ja painava syy irtisanomiselle. Todistelu työntekijän asenteesta perustui tämän kollegoiden palautteeseen. Lisäksi työntekijä oli kieltäytynyt eräästä työtehtävästä ja pitänyt venytettyjä kahvitaukoja. Tieto näistä tapahtumista oli toisen käden tietoa. Työtuomioistuimen mukaan edellä mainitut seikat eivät olleet sellaisia työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantaja voisi purkaa tai edes irtisanoa työntekijän työsopimusta.

Työtuomioistuimen ratkaisu on hyvin perusteltu. Mahdollisuus koeaikaehdon käyttöön perustettiin työsopimuslakiin asianmukaisesti. Työtuomioistuimen todetessa koeaikaehdon olleen työsopimuslain vastainen, se tarkasteli normaalin työsuhteen purkamisen tai irtisanomisen perusteiden olemassa oloa. Niiden puuttuessa, se totesi perustellusti, että työsuhde oli päätetty työsopimuslain vastaisesti.

#### 4.4.3 Erehdys poissaolon luvallisuudesta

Oikeuskäytännöstä on tulkittavissa, että työnantajan erehdys poissaolon perusteettomuudesta ei ole asiallinen peruste koeaikapurulle. Työtuomioistuimen ratkaisussa 1985:92 katsottiin, että työntekijän pyydettyä lupaa poissaololle ja oltuaan poissa työstä sen vuoksi, ei ollut riittävä peruste työnantajalle purkaa työsopimusta koeajalla, vaikka lupa poissaololle työnantajan puolelta perustui väärään käsitykseen sen tarkoituksesta. Työtuomioistuimen mukaan työnantajan olisi tullut ennen työsuhteen purkamista selvittää poissaolon luvallisuudesta syntyneet epäselvyydet. Koska työnantaja ei ollut toiminut niin, tuomioistuimien katsoi purun perusteen epäasialliseksi.

Tapauksessa sovellettiin Suomen Rakennusteollisuusliiton ja Rakennustyöläisten Liiton 4.5.1984 solmimaa sopimusta irtisanomissuojasta ja lomauttamisesta rakennusalalla.

Sopimuksen 2 §:n mukaan koeajaksi tehty sopimus on purettavissa molemmin puolin ilman irtisanomisaikaa ja työsopimuslain irtisanomis- ja purkamisperusteita. Määräaikaisen sopimuksen ollessa kyseessä, kuten tapauksessa, työtuomioistuin katsoi, ettei sopimuksessa määrättyä menettelytapamääräystä ollut noudatettava, kun sopimuksen määräys oli rajattu toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin.

Työntekijän ja työnantajan näkemusero perustui siihen, että oliko työntekijä ilmaissut tarkoituksensa käydä selkäkivun takia kansanparantajan luona tavanomaisen lääkärissä käymisen asemasta niin selvästi, että luvan antaneen työnantajan olisi tullut se käsittää. Työtuomioistuimen mukaan tapauksessa ei esitetty seikkoja siitä, että työntekijä ei olisi vilpittömässä mielessä saattanut käsittää poissaoloaan luvalliseksi. Erehdystä poissaolon tarkoituksesta ei näytetty ainakaan yksin työntekijän viaksi. Työnantaja ei pyrkinyt selvittämään poissaolon aihetta eikä sen luvallisuudesta syntyneitä käsityksiä. Työtuomioistuin edellyttää siten, että epäselvissä tilanteissa sopimussuhteessa olevat osapuolet kuulevat toisiaan. Tämän tulkinnan avulla voidaan siten päätellä, ettei erehdys vielä ole koeaikapurulle riittävä peruste etenkin, jos ei voida osoittaa, että se on yksin purun toimittavan vastapuolen syyksi laitettava erehdys.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1 KOEAIKA, SEN TARKOITUS JA YHTEYS KOEAIKAPURKUUN

Tutkielman alussa esitettiin tutkimuskysymykset, joista yksi oli, mikä on koeajan tarkoitus. Toisaalta siihen liittyy kysymys siitä, mikä on koeajan yhteys tutkielman otsikkoaiheeseen eli koeaikapurkuun.

Koeajasta ja koeaikaehdosta on säännelty työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä. Koeajan pituus muutettiin vuonna 2016 neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Sen taustalla oli oikeuspoliittinen kysymys ja tarkoituksena, että työsuhteen osapuolet voisivat aiempaa paremmin selvittää työntekijän soveltuvuuden ja sopeutumisen työtehtäviin ennen sitoutumista työsuhteeseen. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalla jäi kuitenkin selvittämättä työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetojan mukaan se, että pituuden lisäämisellä on sanottu vaikutus työntekijän ja työnantajan uuden työsuhteen arvioimisen parempaan mahdollistamiseen.<sup>99</sup> Koeaikaehdon käyttö on hyvin yleistä työelämässä.

Koeaikaehto voidaan sisällyttää sekä toistaiseksi voimassa oleviin, että määräaikaisiin työsopimuksiin. Vuokratyöntekijöitä koskee eräät erityisedellytykset koeaikaehdon käytön osalta. Koeaika alkaa työsuhteen aloittamisesta sovitun ajanjakson ajan ja se päättyy sovitun ajanjakson päätyttyä, jos kumpikaan työsuhteen osapuolista ei käytä koeaikana oikeuttaan purkaa työsopimusta. Koeajan pituus on, kuten sanottu enimmillään kuusi kuukautta, edellyttäen, että työsuhde on vähintään vuoden mittainen. Jos työsuhteen on määrä olla lyhyemmän mittainen, koeaika voi kestää enintään puolet koko työsuhteen pituudesta.

Koeajan tarkoitus on kokeilla työntekijän soveltuvuutta hänelle suunniteltuihin työtehtäviin. Vastaavasti työntekijälle koeajan tarkoitus on antaa mahdollisuus tarkastella sitä, millaista työ tosiasiallisesti on verrattuna siihen, mitä työntekijälle on

---

<sup>99</sup> Lausunto Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä HE 105/2016 vp laeiksi työsopimuslain, erityis-työsopimuslain sekä julkisen työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta s. 6.

työhönottotilanteessa kerrottu. Työntekijälle annetaan samalla mahdollisuus työskentellä uuden työyhteisön kanssa ja nähdä sen toimivuus ja oma sopeutuminen siihen. Koeaika mahdollistaa työntekijälle tilanteen olla sitoutumatta työtehtäviin, työpaikkaan ja kollegoihin ja työnantajalle olla sitoutumatta työntekijään ennen kuin molemmat ovat kokeneet niiden yhteen toimivuuden puolin, jos toisin.

Koeaikaehdon ei ole tarkoitus olla katumuksen varalta oleva poistumisreitti työsuhteesta. Koeaika käytännössä mahdollistaa myös sen, että työntekijä ja työnantaja ovat oikeutettuja päättämään työsuhteen välittömästi koeajan aikana. Työsuhteen osapuolia eivät velvoita normaalit työsopimuslain irtisanomis- ja purkusäännökset silloin, kun he toteuttavat koeaikaan vedoten työsuhteen koeaikapurun. Koeajalla onkin keskeinen merkitys työsuhteen osapuolille ja siksi työntekijän ja työnantajan on sovittava koeaikaehdosta nimenomaisesti riippumatta ja huolimatta siitä, onko työsuhteeseen mahdollisesti sovellettava työehtosopimus määrännyt siitä.

Koeaikaa ei tule käyttää syrjivästi osaan työntekijöistä eikä pääsääntöisesti useammin kuin kerran saman työntekijän kohdalla, joka tekee samoja tai samankaltaisia työtehtäviä samalle työnantajalle.

Koeajan yhteys koeaikapurkuun on keskeinen, sillä koeaikapurun edellytyksenä on se, että työsuhde ja koeaika ovat alkaneet. Ilman työsuhteen alkamista ei voi laillisesti toteuttaa koeaikapurua. Siten koeajan alkamisella on keskeinen merkitys koeaikapurun toteutukselle. Toisaalta, kuten oikeuskäytäntöä tarkasteltuamme voimme todeta, koeaikapurua ei välttämättä voi toteuttaa edes silloin, kun koeaika ja työsuhde jo alkoivat. Kuten Kouvolan hovioikeuden tapauksesta 1991:3 ja Helsingin käräjäoikeuden ratkaisusta<sup>100</sup> voidaan päätellä<sup>101</sup>, työnantaja ei voinut laillisesti toteuttaa koeaikapurua ennen työsuhteen alkamista. Työnantajan koeaikapurku edes yhden päivän jälkeen ei ollut työsopimuslain mukainen, koska työsuhteen arviointia ja koeajan tarkoitusta ei ollut toteutettu asianmukaisesti. Se onkin koeajan ja koeaikapurun yhteys. Työsopimuslain mukainen koeaikapurku vaatii koeajan tarkoitukseen liittyvät

---

<sup>100</sup> Helsingin käräjäoikeus 25.8.2016, Tuomio nro 40511, L 16/11521.

<sup>101</sup> Ks. kappaleesta 4.2.6.

perusteen. Toisaalta, kun koeaikaa käytetään työsopimuksen purkamisen syynä, koeaikaehto on välittömässä yhteydessä siihen siksi, että koeaikapurun perusteet tulevat useimmiten tarkasteltaviksi etenkin työnantajan toteuttaessa koeaikapurun.

## 5.2 KOEAIKAPURUN PERUSTEET

Tutkielman kannalta tärkein aihealue on vastata tutkimuskysymykseen, mitkä ovat koeaikapurun perusteet ja perehtyä niiden rajankäyntiin oikeuskäytännön mahdollistamalla laajuudella. Koeaikapurun perusteet vaikuttavat lähtökohtaisesti työsopimuslain 1 luvun 4 §: ää tarkastellessa suorastaan yksinkertaisilta ja helpoilta toteuttaa niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmasta ajateltuna. Koeaikapurun perusteista säädetään, että koeaikanaan työsopimusta ei saa purkaa syrjivin tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein. Perusteille on periaatteessa kaksi (melko tulkinnanvaraista) edellytystä, joiden tulee täytyä, jotta koeaikapurku katsotaan työsopimuslain mukaiseksi. Edellyttäen, että koeaika itsessään noudattaa sille työsopimuslaissa aiemmassa kappaleessa tiivistetyksi mainittuja edellytyksiä.

Yhteenvedon hyväksyttävistä ja asiallisista perusteista ja niiden rajoista voidaan todeta seuraavaa. Oikeuskäytäntöä tarkasteltaessa voidaan sanoa, että luottamusmiesasemassa olevan työntekijän koeaikapurkutilanteen perusteita tarkastellaan eri tavalla kuin muiden työntekijöiden kohdalla toteutettua koeaikapurkutilannetta. Luottamusmiehenä toimivan työntekijän työsopimusta koeaikana purettaessa, tulee osoittaa selvästi asiallinen syy, johon koeaikapurku perustui. Voidaan tiivistää, että koeaikapurun perusteluiden taustalla on syytä hankkia konkreettista todistelua työsuhderiidan varalta, mikäli työnantaja aikoo todistaa, ettei koeaikapurkua toteutettu epäasiallisin perustein luottamusmiestä koskevassa koeaikapurkuun liittyvässä riidassa.

Työntekijän sopeutumattomuutta työyhteisöön voidaan pitää asiallisena ja asianmukaisena koeaikaan liittyvänä koeaikapurun perusteena. Kun työntekijän voidaan osoittaa olleen jatkuvalla negatiivisella asenteella työyhteisössä, tyytymätön

työoloihinsa, työn rasittavuuteen, palkkaukseen ja aiheuttavan tarpeetonta jatkuvaa haittaa muille työntekijöille ja ilmapiirille, koeaikapurulle on olemassa asianmukainen peruste. Pelkkä lyhytaikainen huonotuulisuus ei vielä riitä perusteeksi, vaan sen täytyy olla näytettävissä riidan syntyessä tuomioistuimessa, että työntekijä ei ollut hyvin todennäköisesti tosiasiasa sopeutunut kyseiseen työyhteisöön ja aiheutti yleistä ilmapiirin huononnusta omalla jatkuvalla olennaisesti negatiivisella asenteellaan. Tämä perusteen osalta raja asiallisen ja epäasiallisen välillä on häilyvä. Tällaisen perusteen todistelun keräämisen sekä siihen kohdistuvan harkinnan ja arvioinnin kannalta on erittäin tärkeää, että koeajan pituus on vähintään muutaman kuukauden. Tarkasteltu tapaus<sup>102</sup>, jossa työntekijä oli huonon ilmapiirin aiheuttaja, on todennäköisesti ollut selvästi sellainen tapaus, jossa voidaan kerätä todistelua koeaikapurun perusteista melko vaivattomasti. Tilanne on useimmiten varmaankin rajamailla ja hankalammin todennettavissa kuin tapauksessa, jossa muut työpaikan työntekijän voivat todistaa ilmapiirin muutoksen yhden henkilön johdosta.

Terveydentilan vuoksi koeajalla sairauslomalle jäävän työntekijän olosuhteille on annettu erityistä suojaa koeaikapurkutilanteiden varalta. Työntekijän osoittaessa, että työnantaja purki työntekijän työsopimuksen koeajalla tämän ollessa sairauslomalla, sovelletaan koeaikapurkuun yleensä niin sanottua syrjintäolettamaa, joka työnantajan tulee kumota osoittamalla, että koeaikapurku oli perustunut asialliseen ja koeajan tarkoitukseen liittyvään perusteeseen. Todellinen purkuperuste voi olla aivan toinen kuin terveydentila, mutta työntekijää on haluttu suojella syrjintäolettamalla. Työnantajan on asemansa puolesta pidettävä huolta, että näyttö riittää perusteen osoittamiseen tarvittaessa. Edellä tarkastellussa tapauksessa<sup>103</sup> työntekijä vetosi syrjintäolettamaa, kun työnantaja purki koeaikaan vedoten työsopimuksen työntekijän ollessa sairauslomalla. Työnantaja onnistui osoittamaan koeaikapurun asiallisen perusteen henkilötodistajien yhdenmukaisten kertomusten avulla sekä osoittamalla, että työntekijän teknisessä osaamisessa oli puutteita ja että työntekijä oli laiminlyönyt annettuja työtehtäviä myös varoituksen ja puhuttelun jälkeen. Lisäksi työnantaja oli

---

<sup>102</sup> Vaasan hovioikeus 10.10.2018, Tuomio Nro 437, Dnro S 18/141.

<sup>103</sup> Rovaniemen hovioikeus 24.8.2018, Tuomio Nro 279, Dnro S 17/794.

osoittanut, että koeaikapurkua oli harkittu jo ennen työntekijän sairauslomalle jääntiä. Tämä kyseinen tapaus osoitti mielestäni sen, ettei ole yhtä oikeaa perustetta, joka katsottaisiin asialliseksi ja koeajan tarkoitukseen liittyväksi. Työnantajan ollessa velvollinen osoittamaan koeaikapurun perusteen asiallisuuden, tuomioistuin katsoo kokonaisuutta, joten on erittäin tärkeää, että pienetkin muistiot säilytetään mahdollisten riitojen varalta ja, jos mahdollista, kaikki toimenpiteet liittyen koeaikapurun toteutukseen olisi hyvä tehdä useamman todistajan läsnä ollessa, vaikka tilanne onkin usein ikävä ja kiusallinen kaikkien osapuolten kannalta. Tulevaisuuden kannalta oikeuskäytäntö osoittaa, että parhaiten oikeusprosessiin mentäessä pärjää se osapuoli, jolla on osoittaa omaa sanaa vahvempaa näyttöä oman väitteensä tai puolustuksensa tueksi.

Hyväksyttynä ja asiallisena koeaikapurun perusteena on tietyin edellytyksin pidetty työntekijän alisuoriutumista työssä. Eräässä tapauksessa<sup>104</sup> tuomioistuin katsoi työntekijän osoittaneen, että koeaikapurku oli voinut todennäköisesti tapahtua syrjivän perusteen nojalla, koska se oli työntekijän mukaan johtunut tämän etnisestä taustasta. Myös aluehallintovirasto nosti rikosilmoituksen kyseisessä tapauksessa työsyrynnästä. Tapauksessa työnantaja onnistui kumoamaan syrjintäoletettaman, sillä se oli esittänyt todistelua työntekijän työtehtävien laiminlyönnistä ja työnantajan ohjeiden ja määräysten vastaisesta toiminnasta ja siten työnantajana kohtuullisten työntekijää koskevien odotusten täyttymättä jäämisestä. Työnantajalla oli tuomioistuimen mukaan toiminut perustellusti arvosteltavalla tavalla kyselyään työpaikan harjoittelijalta romaniasiakkaiden lisääntyneestä määrästä romanitaustaisen työntekijän (jota koeaikapurku koski) aloitettua työskentelyn työpaikalla. Lisäksi koeaikapurusta oli päättänyt yhdessä toisen esimiehen kanssa esimies, joka ei ollut kunnolla nähnyt työntekijän työn suorittamista, koska oli vasta palannut perhevapaalta. Enemmän työntekijän työtehtävien suoritusta nähnyt esimies taas oli tukenut purkupäätöstä, vaikka tämä oli aiemmin arvioinut työntekijän työtä kiitettävien arvosanojen. Tämä kyseinen tapaus on erinomainen esimerkki siitä, että vaikka olisi tosiasiallisia perusteita koeaikapurulle, työnantajan ristiriitainen käyttäytyminen vähentää tämän

---

<sup>104</sup> Päijät-Hämeen käräjäoikeus 17.6.2016, Tuomio nro 16/8223, L 16/1160.



uskottavuutta. Tuomioistuin harkitsi perusteen asiallisuutta siitäkin näkökulmasta, oliko työnantajan purku perustunut syrjivään perusteeseen, kun tämä oli esittänyt toiselle työntekijälle kyseenalaisia tai jopa epäasiallisia kysymyksiä työntekijästä, jonka työsopimus päätettiin koeaikaan vedotan. Perusteiden uskottavuuteen vaikuttavat siten kaikki seikat, joita osapuolet esittävät ja toimenpiteet, joita osapuolet ovat toteuttaneet työsuhdetta ennen, työsuhteen aikana ja sen jälkeen. Tuomioistuin perusteiden arvioinnin kannalta ainoastaan tosiasialliset toimenpiteet merkitsevät. Siten esimerkiksi työsuhteen tosiasiallinen alkamispäivämäärä on ainoastaan merkityksellinen seikka koeajan alkamisen kannalta, eikä se milloin kirjallinen työsopimus solmittiin, kuten eräissä Helsingin käräjäoikeuden ratkaisemassa työsuhderiidassa<sup>105</sup> todettiin.

Syrjivistä perusteista, joita jo sivuttiin ja epäasiallisista perusteista yleisissä tuomioistuimissa voidaan tehdä seuraavat johtopäätökset. Työntekijän terveydentilassa oleva epäily on epäasiallinen peruste koeaikapurulle. Jotta terveydentila ylipäättään voisi olla asiallinen koeaikaperuste, sen pitää liittyä työntekijän kykyyn suoriutua työtehtävistään eli siihen, mitä koeajalla arvioidaan. Terveydentilan täytyy olla vaikuttanut pysyvästi ja olennaisesti työntekijän työkykyyn, kun sitä käytetään koeaikapurun perusteena. Työnantaja ei voi oikeuskäytännön nojalla arvioida itsenäisesti työntekijän työkykyä yhdessä työterveyslääkärin kanssa pelkän työhöntulotarkastuksen perusteella siten, että he toteavat työntekijän työkyvyttömäksi silloin, kun työntekijä on aiemman työhistoriansa perusteella ollut työkykyinen samoissa tai samankaltaisissa työtehtävissä. Oikeuskäytännön perusteella määräaikaisten työsopimusten osalta voidaan katsoa työsyrynnäksi se, jos työntekijälle ei tarjota uutta määräaikaista työsopimusta työntekijän työkyvyn alennuttua terveydentilan perusteella. Se on työsyryntää, jos työntarjoamisen lopettamisen ei katsota olevan oikeasuhtainen toimenpide terveydentilan muutoksen vaikutukseen nähden. Jos työnantajalle tulee runsaasti ylimääräisiä palkkakustannuksia ja uudelleen järjestelyjä runsaiden sairauspoissaolojen vuoksi ja sairaudella on olennainen ja pysyvä vaikutus työntekijän työkykyyn, määräaikaisten työsopimusten tarjoamisen lopettaminen tai määrän vähentäminen voi olla oikeasuhtainen peruste. Tätä oikeasuhtaisuuden

---

<sup>105</sup> Helsingin käräjäoikeus 16.10.2015, Tuomio nro 42919.

periaatetta tulee käyttää koeaikapurkutilanteessa, kun kyse on määräaikaisesta työsuhteesta. Joskin sitä täytyy soveltaa myös muissa työsuhteiden koeaikapurkutilanteissa.

Työnantajalla ei ole oikeutta koeaikapurkuun myöskään, jos se tietää mahdollisuudesta palkata yhtä pätevän työntekijän kuin koeajalla työskentelevä työntekijä, mutta joka suostuisi työskentelemään alemmalla vastikkeella. Myöskin epäonnistunut rekrytointi on epäasiallinen koeaikapurun peruste. Jos työnantaja toteaa, että voisi palkata pätevemmän tai kokeneemman työntekijän koeajalla työskentelevän työntekijän sijaan, se ei voi työ sopimuslain mukaisesti toteuttaa koeaikapurkua. Sen sijaan, jos työntekijän pätevyys ei ole lainkaan tasolla, jolla sen oletettiin olevan eikä tämä suoriudu työtehtävistään, kuten työnantaja voisi kohtuudella odottaa, voi työnantajalla olla asiallinen syy koeaikapurulle. Se riippuu myös siitä, onko koeaikapurun katsottava olevan oikeasuhtainen toimenpide vai voiko esimerkiksi työnantajan perehdytys korjata puutteet työtehtävien suorittamiseksi.

Koeajan epäasiallisena perusteena on pidetty myös sitä, kun koeaikaa koskeva ehto on otettu työ sopimukseen työntekijän palattua aiemman työsuhteen kaltaisten työtehtävien pariin työnantajan palveluksessa. Korkein oikeus on katsonut<sup>106</sup>, että tällaisessa tilanteessa koeaikaehto on otettu vain työ sopimuksen purkamista ja irtisanomista koskevien säännösten kiertämiseksi. Näin on asia siitä huolimatta, että työntekijä on vapaaehtoisesti suostunut uuden koeaikaehdon käyttöön työ sopimuksessa. Eli käytännössä väärin perustein käyttöön otettu koeaikaehto voi johtaa tuomioistuimen ratkaisuun siitä, että koeaikapurku on toteutettu epäasiallisella perusteella (työsuhdeturvaa koskevien säännösten kiertämisen takia), vaikka työntekijä olisi tietoisesti sitoutunut uuteen koeaikaehtoon. Näin on todettu myös korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2009:35.

Koeaikapurku on aina epäasiallisella perusteella toteutettu, jos se aktualisoituu ennen työsuhteen tosiasiallista alkamista. Jos käytetään niin sanottua taannehtivaa koeaikaehto, työnantajalla on normaalia laajempi tiedonantovelvollisuus sen

---

<sup>106</sup> KKO 1986- II-52.

merkityksestä ja silti saattaa olla, että tilanne katsotaan työsopimuksen päättämistä koskevien työntekijän oikeuksia koskevien säännösten kiertämisenä tuomioistuimessa. Siten työnantajan kannattaa olla tietoinen, että taannehtivan koeaikaehdon käytössä on omat ongelmansa ja haasteensa.

Työtuomioistuimen oikeuskäytännön pohjalta todettakoon, että työehtosopimuksilla on oma sijansa perusteiden tarkastelussa. Koeaikapurun perusteet eivät voi kuitenkaan olla työsopimuslain vastaisia. Työehtosopimusta sovellettaessa työsopimukseen, perusteille on olemassa muusta yleisten tuomioistuinten oikeuskäytännöstä johdettavat tulkinnat. Työehtosopimuksen perusteella ei voi kiertää työsopimuslain säännöksiä. Lisäksi on tärkeää, että työnantajan sopii nimenomaisesti ja kirjaa koeaikaehdon käytön työsopimukseen. Ei riitä, että työnantaja on viitannut työehtosopimukseen, jossa määrätään koeaikaehdosta. Lisäksi, se, joka siihen haluaa vedota, on velvollinen osoittamaan, että sellaisesta on sovittu työsopimusta solmittaessa.

On selvää kaikkien oikeustapausten perusteella, ettei epäasiallisista ja asiallisista perusteista ole mahdollista tehdä tyhjentävää listausta. Tapausten arvioinnille löytyy lähes aina tilaa tulkinnalle, joten tilanteita on arvioitava aina yksittäin. Lisäksi ajan saatossa on ollut huomattavissa oikeuskäytännön muuttumista perusteiden osalta. Näin on perusteltua odottaa tapahtuvan jatkossakin. Siksi jatkuva oikeustieteellinen tutkimus kyseisistä aiheista on tärkeää ja hyvä toteuttaa aika ajoin.