

*”Eikö naamani miellyttänyt?”*

*Aloitin uudessa työpaikassa apulaismyymäläpäällikkönä ja työsopimuksessani oli sovittu neljän kuukauden koeajasta. Sen loppupuolella minut pyydettiin päällikköni toimistoon. Vaihdettiin nopeasti kuulumiset, kunnes esimieheni pudotti pommin, että on tullut siihen tulokseen, että tekee nyt koeaikapurun. Olin kirjaimellisesti puulla päähän lyöty. Syyksi he antoivat vain, että minun henkilöjohtamiseni ei ole riittävällä tasolla. Ei jäänyt muuta vaihtoehtoa, kuin lyödä nimi purkupaperiin. Olen erittäin kummissani, miten tähän tulokseen päädyttiin ja eikö naamani todella miellyttänyt.*

Pelkkä koeaika ei ole riittävä koeaikapurun syy. Koeaika on vain se ajankohta, jonka kuluessa työnantaja voi käyttää normaaleista päättämisperusteista poikkeavia purkamisen syitä. Koeaikapurun perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste tehdä koeaikapurku. Työntekijän vakavamman asteisista laiminlyönneistä tai virheistä ei tarvitse olla kyse, vaan asiallisista koeajan puitteissa tehdyistä johtopäätöksistä. Koeaikapurun kynnyks on olennaisesti matalammalla tasolla kuin irtisanomiseen oikeuttavien perusteiden täytyminen.

Asiallinen syy, joka oikeuttaa koeaikapurkuun, liittyy työntekijän työsuoritukseen tai käytökseen. Koeaikapurku käytetään tavallisimmin silloin, kun työntekijän työsuoritus ei vastaa työnantajan vaatimuksia. Koeaikaisen työsopimuksen purkuperuste voi olla työn suorittamiseen liittyvä puutteellisuus. Tällainen on ollut esim. se, että työntekijän työntulos ei ole ollut tyydyttävä. Hyväksyttäväksi purkuperusteeksi on riittänyt myös työntekijän yleinen sopimattomuus tai sopeutumattomuus työhön taikka esim. työpaikan erityisiin olosuhteisiin. Sopeutumattomuuden ei tarvitse koskea itse työsuoritusta, vaan se voi ilmetä myös työntekijän muunlaisena käyttäytymisenä työpaikalla.

Koeaikapurun perusteena ei pidä aina olla soveltumattomuuden ilmeneminen varsinaisten työtehtävien hoitamisessa, vaan työntekijä voi olla soveltumaton työyhteisöön. Esimiehillä (työnantajalla) on oikeus arvioida työyhteisöä toimivana kokonaisuutena ja eri tavalla miten työntekijä itse mieltää roolinsa.

Ennen kuin työnantaja purkaa työsopimuksen koeajan perusteella, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Näin siksi, ettei koeaikapurku perustuisi virheelliseen tietoon tai väärinymmärryksiin. Työnantajan edustajana esimiehen ei tarvitse yksilöidä ja eritellä syitä perusteellisesti, mutta joka tapauksessa koeajan tarkoitukseen liittyvät pääasialliset syyt työntekijällä on oikeus saada tietää.

Vaikka työnantaja ei haluaisikaan koeaikapurun perusteita tarkemmin selvittää, tämä ei tee purusta laitonta. Näyttövelvollisuus on työntekijällä, että purun todellinen peruste on ollut syrjivä tai epäasiallinen. Tyypillisiä tällaisia tilanteita ovat olleet muun muassa koeaikapurun liittyminen raskaudesta ilmoittamiseen tai sairauslomaan. Mikäli työntekijä esittää uskottavia perusteluita purkamisen syrjivyyden tai epäasiallisuuden puolesta, työnantajan velvollisuudeksi jää näyttää purkamisen syyn liittyvän koeajan tarkoitukseen työntekijän työsuoritukseen tai soveltumattomuuteen.

Taloudellinen syy tai työntekijän toiminnasta rippumaton tuotannollinen syy ei ole koeaikapurun laillinen peruste. Nämä eivät liity koeajan tarkoitukseen koskien työntekijän työstä suoriutumista, vaan työnantajan toimintaedellytyksiin ja organisaatioon.

Kimmo Nieminen