

Koeaikapurun epäasialliset perusteet

Työsopimuksen purkaminen ei saa tapahtua koeaikana syrjintäkiellon vastaisesti eikä myöskään muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Oikeuskäytäntöä on runsaasti paitsi siitä, milloin kanne epäasiallisen koeaikapurkuperusteen käyttämisestä on hylätty tai milloin koeaikapurku on ollut syrjinnän kiellon vastainen, mutta myös ratkaisuja siitä, milloin peruste on ollut koeajan tarkoitukseen nähden ”pelkästään” epäasiallinen, on olemassa.

Seuraavassa esitellään ainoastaan sellaista oikeuskäytäntöä, jossa työnantajan katsotaan suorittaneen koeaikapurun koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Ennen varsinaiseen asiaan menemistä esitellään lyhyesti koeaikapurun toinen kielletty peruste eli syrjivä koeaikapurku.

Syrjivät purkuperusteet oma tilanteensa

Työsopimuslain koeikasäännöksessä viitatus yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8.1 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Lisäksi sukupuoleen perustuvasta syrjintäkiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Purettaessa koeaikainen työsopimus raskauden perusteella on kysymys kielletystä perusteesta (KKO 1992:7).

Koeajan yhteydessä saattavat ajankohtaistua useammatkin syrjintäsäännöksessä mainitut perusteet (ks. syrjinnästä koeajalla tarkemmin esim. Valkonen-Koskinen, Yhdenvertainen kohtelu työelämässä 2018, s. 504-511). Nuoren työntekijän osalta kyse voi olla esimerkiksi työpaikan perinteiseen kulttuuriin verrattuna poikkeavista mielipiteistä. Ulkomaalaisten työntekijöiden osalta kyse voi olla etnisen alkuperän lisäksi myös esimerkiksi kieleen liittyvästä syrjinnästä.

Oikeuskäytännössä on usein arvioitu koeaikapurun perustetta erityisesti sairaan henkilön osalta. Jos työntekijä ei täytä työn asettamia terveydellisiä vaatimuksia, koeaikapurku on laillista. Toisaalta koeaikapurkua ei voida suorittaa sairaan työntekijän osaltakaan ilman hyväksyttävää syytä. Se, että koeaikapurku vain ajoittuu sairasloman aikaan, ei yhtäältä tarkoita, että henkilöä vielä syrjitään (Rovaniemen HO 24.8.2018 S 17/794).

Luottamusmiesten ja muiden henkilöstön edustajien osalta koeaikaa koskevaa määräystä on muun selvityksen puuttuessa tulkittava sen sanamuodon mukaisesti. Koeaikana tapahtuva työsopimuksen purkaminen on vain säännöksestä johtuvien rajoitusten alainen. Luottamusmieheksi valitseminen ei mitätöi työsopimuksessa jo olevaa koeaikaa koskevaa ehtoa. Tämä ei silti tarkoita sitä, että epäasiallisen perusteen tulkinta tapahtuisi luottamusmiehen osalta käytännössä samalla tavoin kuin muiden työntekijöiden osalta.

Syrjinnän perusteena voi olla myös muu henkilöön liittyvä syy. Muita henkilöön liittyviä syitä ovat ainakin vanhemmuus, vakaumus, yhdistystoiminta, jäsenyys yhdistyksessä ja yhteiskunnallinen asema. Näyttötaakka vedottaessa koeaikapurun syrjivyyteen on ensin työntekijällä, jonka tulee esittää

todennäköisiä syitä syrjivistä perusteista ja sen jälkeen on työnantajan velvollisuutena näyttää purkuperusteen hyväksyttävyyttä (Itä-Suomen HO 29.10.2013 S 13/177). Jotta kysymyksessä on syrjivä koeaikapurku, asiassa tulee voida todeta syy-yhteys koeaikapurun ja syrjintätoimen välillä.

Myös aiheettomat epäilyt esimerkiksi terveydentilasta voivat luoda syrjintäolettan ja olla syrjintää. Korkein oikeus piti jo tuomiossaan KKO 1980 II 110 epäasiallisena purkuperusteena työntekijän terveyteen kohdistuneita aiheettomia epäilyjä. Myös tuomioissa Helsingin HO 7.11.1996 S 96/1011 ja Turun HO 6.5.1997 S 96/1487 todettiin terveydentilaan kohdistuneet aiheettomat epäilyt kielletyksi perusteeksi. Ratkaisussa Helsingin hovioikeus 6.2.2019 S 18/963 työpaikan sisäilmaongelmista kärsineen työntekijän koeaikapurulle ei ollut näytetty olleen muita perusteita kuin työntekijän sairaus. Näyttämättä oli myös jäänyt, että A olisi ollut soveltumaton hengityshalvauspotilaan hoitotyön joustavuutta ja hyvää yhteistyökykyä vaativiin erityisiin olosuhteisiin. Tuomiossa THO 12.4.2018 S 16/1764 kantajan työsopimus oli purettu hänen terveyteen liittyvän soveltumattomuutensa takia, mutta rakennuksessa olevien sisäilmaongelmia oli katsottava kuuluneen työnantajan vastuulle eikä soveltuvuutta oltu voitu todeta pitkäaikaisen sairasloman takia koeaikana. Syrjinnästä ei ole kysymys, jos työnantaja epäilee vain itse poissaolon perustetta (Turun HO 19.9.2011 S 10/1960). Työnantajan on syyllistytäkseen syrjintään vähintäänkin tiedettävä syrjintäperuste. Aiheettomat epäilyt voivat silti olla epäasiallinen peruste.

Epäasialliset purkuperusteet toinen tilanne

Koeaikapurun toinen kielletty peruste ”muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla” otettiin ensimmäisen kerran vuoden 2001 työsopimuslakiin. Aikaisemmassa laissa oli tältä osin vain kielto käyttää epäasiallisia perusteita. Epäasiallisen perusteen – samoin kuin koeajan tarkoituksen – määrittely on jätetty viime kädessä tuomioistuimen harkintaan. Epäasiallisuuden kielto tarkoittaa muun lainmukaisuuden lisäksi sitä, että koeaikapurkuperusteen tulee olla aina todellinen.

Perusteeton epäily, käsitys tai vertailu

Oikeuskäytännössä epäasialliset purkuperusteet ovat liittyneet erityisesti työnantajan erehdykseen, esimerkiksi virhearviointiin työntekijän työsuorituksesta tai ulkoisten työsuoritukseen vaikuttaneiden tekijöiden huomioimatta jättämiseen. Vertailu muita heikomman työtehon osalta ei saa olla myöskään tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastainen (Turun HO 9.5.2003 S 02/1597, jossa työnantajan esittämästä yhteenvedosta ei voitu tehdä päätelmiä S:n työtehosta, koska vertailuaineisto oli vähäinen).

Tuomiossa Itä-Suomen HO 26.8.1994 S 94/178 koeaikaista työntekijää epäiltiin perusteettomasti varastamisesta ja tuomiossa Helsingin HO 13.5.1997 S 97/2001 vastaavalla tavalla kassavajeesta. Tuomiossa Turun HO 10.9.2008 S 07/2259 hovioikeus katsoi todistajakertomusten perusteella, että työntekijä oli hoitanut työtehtävänsä moitteetta eikä ollut näytetty, että ravintolan taloudellisen tilanteen heikentyminen olisi ollut seurausta työntekijän työtehtävien laiminlyönnistä. Tuomiossa Helsingin HO 28.12.2004 S 02/3676 näyttö väitetystä oma-aloitteisuuden ja aktiivisuuden puuttumisesta oli riittämätön. Tuomiossa Rovaniemen HO 21.1.1992 S 91/381 työnantaja ei pystynyt näyttämään toteen työntekijän sopimattomuutta työhönsä, kun epäily oli ensin perustellusti saatettu todennäköiseksi.

Ks. myös esimerkiksi TT 1985-92: Määrättyä työtä koskeva työsopimus oli purettu koeaikana työntekijän poissaolon johdosta, johon hän oli käsittänyt saaneensa työnantajalta luvan. Lupa oli työnantajan puolelta perustunut väärään käsitykseen sen tarkoituksesta. Koska työnantaja ei ollut ennen työsuhteen purkamista pyrkinyt selvittämään poissaolon luvallisuudesta syntyneitä epäselvyyksiä, työsopimuksen purkaminen oli tapahtunut epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle korvausta. Ks. lisäksi Helsingin HO 3.4.1996 S 94/2343. TT 1989-157: Koeajaksi tehty työsopimus oli purettu sillä perusteella, ettei työntekijä ollut soveltunut tekemäänsä

työhön. Työsopimuksen purkamiseen johtaneiden työvaiheiden osittainen epäonnistuminen ei ollut johtunut työntekijästä itsestään tai hänen henkilökohtaisesta suhtautumisestaan työtehtäviin, vaan työtä haitanneista ulkoisista olosuhteista. Työsuhteen päättäminen oli sen vuoksi johtunut työnantajan erehdyksestä johtuneesta virheellisestä arvioinnista työntekijän työsuorituksista. Työsopimus oli katsottu puretuksi epäasiallisella perusteella.

Koeaikapurku tapahtuu koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla, jos työntekijän sopivuutta on arvioitu puutteellisesti, virheellisesti tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaisesti. Koeajan tarkoituksella on kuitenkin aina keskeinen merkitys arvioitaessa käytetyn perusteen laillisuutta.

Helsingin hovioikeus 2.11.2016 S 16/2121. Heti työnteon aloittamista seuraavana työpäivänä tehty koeaikapurku tehtiin epäasiallisilla perusteilla ja työntekijällä oli oikeus korvaukseen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Vastaajayhtiön ei katsottu voineen näin lyhyenä aikana muodostaa työntekijän ammattitaidosta ja soveltuvuudesta työhön sekä työyhteisöön soveltuvuudesta perusteltua käsitystä (työsopimus oli allekirjoitettu 18.2.2016 iltapäivällä klo 13.00 jälkeen). Seuraavana päivänä aamulla oli tehty päätös koeaikapurkuun turvautumisesta. Vastaaja ei ollut edes väittänyt, että kantaja olisi toiminut näiden muutamien tuntien aikana tavalla, joka olisi oikeuttanut koeaikapurun). Työsopimuksen purkaminen oli tapahtunut koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Ks. esim. Turun HO 5.3.2010 S 09/488: Työnantajan purkuperusteina ilmoittamat seikat olivat koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisia. Työnantajan edustajat V ja P olivat ilmoittaneet, että he olivat tehneet kokonaisarvion LV:n soveltuvuudesta työhön ja päätyneet purkamaan työsuhteen. Purkuperusteina ilmoitetut seikat eivät osoittaneet, että työ olisi ollut LV:lle liian vaativaa tai suorituspainetta aiheuttavaa tai ettei LV olisi sopeutunut työhön. Myöskään LV:n masennussairaus ei ollut hyväksyttävä syy työsuhteen purkamiselle.

Laillisiin oikeuksiin turvautuminen

Oikeuskäytännössä epäasiallisiksi purkuperusteiksi katsotut seikat ovat liittyneet myös sellaiseen työntekijän työajalla työpaikalla tapahtuvaan toimintaan, jota ei voida lukea työntekijän syyksi tai joka on sallittua. Tällaista toimintaa on esimerkiksi osallistuminen lailliseen työtaisteluun. Myöskään työntekijälle kuuluvien oikeuksien käyttäminen asianmukaisesti ei ole koeaikapurun peruste.

Helsingin HO 30.12.1999 S 98/1166: Epäasiallinen koeaikapurun peruste oli se, että työntekijä oli vaatinut työaikalakiin perustuvia oikeuksiaan ja kieltäytynyt tekemästä sopimusta edellyttäviä ylitöitä enemmän kuin 120 tuntia tietyn jakson kuluessa. Tuomioissa Kouvolan HO 23.8.1995 S 94/33 vastaava kielletty peruste oli työntekijän vaatimus työehtosopimuksen soveltamisesta ja työnantajan käsityksiin nähden poikkeavien kantojen esittäminen työaikalain soveltamisesta. Tuomioissa Turun HO 10.1.2000 S 99/1058 oli vastaavana perusteena se, että työntekijä oli vaatinut työehtosopimuksen mukaista palkkaansa. Tuomioissa Helsingin HO 22.3.2012 S 11/1142 epäasiallinen purkuperuste oli työntekijän esittämä palkankorotuspyyntö. Tuomioissa Vaasan HO 1.3.2010 R 08/1593 työntekijä oli turvautunut työsuojeluviranomaisiin saadakseen sovitun palkkansa. Työnantajan katsottiin syyllistyneen rangaistavaan työsyRJintään, kun se oli purkanut työntekijän työsuhteen koeajalla ammatillisen toiminnan tai siihen rinnastettavan toiminnan perusteella. Tuomioissa Kouvolan HO 26.4.1995 S 93/802 epäasiallinen purkuperuste oli työntekijän laillisen oikeuden selvittäminen työsuojelupiirin tarkastajan avulla. Sovinnossa Itä-Suomen hovioikeus 13.2.2018 S 17/250 koeaikapurkuperusteena työtodistuksessa oli ilmoitettu riittämätön oma myynti. Kantaja oli saattanut todennäköiseksi, että työsuhteen purkaminen oli voinut johtua epäasiallisesta syytä eli hänen esittämästään palkan maksamisen oikaisemisesta. Tuomioissa Turun HO 28.10.1997 S 97/671 epäasiallinen purkuperuste oli se, että purku suoritettiin, kun työnantaja oli kuullut, että työntekijä valitaan luottamusmieheksi.

Työntekijä perustellusti ajatellut toimivansa oikein

Paitsi laillisiin oikeuksiin turvautuminen myös perusteltu ja vilpitön uskomus oikeudesta turvautua niihin, estää työnantaa purkamasta kyseiseen toimintaan turvautuneen työntekijän työsuhdetta.

Tuomioissa Turun HO 5.3.2014 S 13/252 koeaikapurku oli tapahtunut epäasiallisin perustein, kun työntekijä oli voinut perustellusti olla siinä käsityksessä, että hänellä oli oikeus työvuoroja koskevien pyyntöjen esittämiseen.

Työpaikan ulkopuoliset seikat

Oikeuskäytännössä on todettu epäasialliseksi sellaiset perusteet, jotka aiheutuvat työajan sekä työpaikan ulkopuolisista seikoista ja jotka eivät vaikuta työsuhteeseen. Tällaisia perusteita ovat esim. sairastuneen lapsen hoitaminen (Rovaniemen HO 13.5.2002 S 01/1355) tai kieltäytyminen ryhtymästä rahapanoksella yritystoimintaan. Tuomioissa KKO 5.3.1982 S 81/534 epäasiallinen koeaikapurun peruste oli se, että työntekijä oli valittanut työnantajaltaan vuokraamansa asunnon kylmyydestä.

Tuotannolliset ja taloudelliset syyt

Koeajan tarkoituksen voidaan perustellusti sanoa liittyvän toisen osapuolen suorituksen arviointiin. Tästä syystä työnantajayritystä koskevat tuotannolliset ja taloudelliset perusteet eivät voi olla laillisia työnantajan suorittaman koeaikapurun perusteita (Helsingin HO 25.8.2011 S 11/140, Helsingin HO 31.5.2007 S 05/3091: Työnantajalla, koska oli ollut tietoinen yhtiönsä heikosta taloudellisesta asemasta ja lopettamisuhasta jo solmiessaan työsopimuksen, ei ollut oikeutta suorittaa koeaikapurkua eikä myöskään irtisanoa työsopimusta taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla). Tuomioissa Kouvolan HO 18.3.2004 S 03/839 hovioikeus katsoi, että yrityksen toiminnan tappiollisuus ja yrityksen koko huomioon ottaen sillä oli ollut työsopimuslaissa tarkoitettu taloudellinen ja tuotannollinen syy irtisanoa työsopimus, mutta ei oikeutta suorittaa koeaikapurkua. Tuomioissa Rovaniemen HO 11.11.2005 S 04/706 vastaajalla ei ollut oikeutta suorittaa koeaikapurkua, mutta sillä oli ollut oikeus vähentää työvoimaa. Vastaaja oli kuitenkin laiminlyönyt riittävästi selvittää mahdollisuudet sijoittaa tai kouluttaa kantaja toisiin tehtäviin.

Sidonnaisuus koeajan tarkoitukseen

Koeaikaisen työsopimuksen laitton purku ei tarkoita aina sitä, että purkaminen on tapahtunut vastoin koeajan tarkoitusta (esim. päättämisyys ei liity koeajan tarkoituksen selvittämiseen). Kyse voi olla myös laittomasta ”sopimusikkailusta”.

Helsingin HO 20.12.2005 S 03/2162: Selvää on, että V:n toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen koeaikainen purkaminen ja uuden määräaikaisen työsopimuksen tarjoaminen ovat kytkeytyneet ajallisesti yhteen. O Oy ei ole edes väittänyt huomauttaneensa V:lle koeaikana tämän työn laadusta, mikä viittaa siihen, ettei työsopimusta ole purettu V:n henkilöön tai työsuoritukseen liittyvästä syystä. Yhtiön väitettä määräaikaisen sopimuksen tarjoamisesta inhimillisistä syistä on pidettävä epäuskottavana ottaen huomioon yhtiössä noudatettu käytäntö ja alalla yleisesti vallinnut kilpailu. Määräaikaisen sopimuksen tarjoaminen jo sellaisenaan viittaa siihen, että yhtiö ei ole katsonut V:tä sopimattomaksi myyntiedustajan työhön. Seikat tukevat sitä käsitystä, että yhtiö on purkanut V:n toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen muuttaakseen sen määräaikaiseksi. Yhtiö ei ole siten näyttänyt purkaneensa työsopimusta koeajan tarkoitukseen nähden asiallisilla perusteilla. – Vastaavantyyppistä tilannetta arvioitiin samalla tavalla myös tuomioissa Itä-Suomen HO 20.12.2007 S 07/224.

Koskee myös työntekijää

Myös työntekijä on sidottu laissa olevaan kieltoon käyttää syrjiviä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisia koeaikapurun perusteita.

KKO 1993:42 (ään.): Pelaajan katsottiin koeaikana purkaneen sopimuksen epäasiallisella perusteella, kun purkamiselle ei ollut esitetty muuta syytä kuin paremman vastikkeen saaminen toisessa koripallojoukkueessa.

Viime kädessä kyse tästä

Koeaikapurun tulee perustua aina koeajan tarkoitukseen eli siihen, että työnantaja selvittää työntekijän sopivuutta ja työntekijä työn sopivuutta. Tämän jälkeen kyse on vielä siitä, onko kyseinen peruste myös todellinen ja täyttyvätkö tapauksessa koeaikapurulle laissa asetetut verrattain alhaiset vaatimukset. (Ks. esim. Vaasan HO 13.11.2001 S 00/1355, Helsingin HO 7.3.2006 S 04/2642).

Kun työsopimus on purettu koeaikaan vedoten, työntekijän tulee ensin esittää riittävä selvitys siitä, että todellinen purkamisperuste on ollut työsopimuslaissa tarkoitettu tavoin epäasiallinen. Hänen tulee yksilöidä ne seikat, joiden perusteella on aihetta epäillä työsopimuksenpurkamisen todellisuudessa johtuneen jostakin tietystä epäasiallisesta katsottavasta syystä. Jos epäasiallisen perusteen olemassaolo ei sellaisenaan ilmene asiassa esiin tulleista seikoista, työntekijän tulee lisäksi tarvittaessa saattaa todennäköiseksi, että työsuhteen purkaminen on voinut johtua epäasiallisesta syystä. Vasta sen jälkeen on työnantajan asiana näyttää toteen se, että työsopimuksen purkamisen syy on ollut työsopimuslain tarkoittamin tavoin asiallinen (KKO 2009:35 kohdat 9 ja 10).

Olennaista esimerkiksi ei ole, onko irtisanotun toiminnasta tai menettelystä löydettävissä mitään varsinaista vikaa ja laiminlyöntiä, vaan kysymys voi olla pelkästään esimiesten suorittamasta työntekijän suhtautumisen ja asenteen riittävän kestävästä harkinnasta. Työntekijän väite koeaikapurun epäasiallisuudesta ei menesty, ellei työntekijä pysty osoittamaan mitään varteenotettavaa ja konkreettista epäasiallisen syyn perustetta. Esimerkiksi se, että työntekijä vain väittää, ettei mitään perustetta purkaa työsopimus koeajalla ole ollut, ei riitä (ellei kyse ole esimerkiksi käytännössä heti suoritetusta koeaikapurusta, jolloin soveltuvuutta ei ole voinut edes todeta ja asia on lähinnä notorinen). Se, että työntekijän taholta todistajien lausumin osoitetaan, ettei työntekijän työsuorituksen suhteen ole ollut missään vaiheessa mitään huomautettavaa, ei myöskään riitä. Soveltuvuutta arvioidaan huomioiden kulloinkin valitsevat luottamussuhteen rakentavat erityiset olosuhteet ja työnantajan työntekijään kohdistamat tulevaisuuden odotukset eikä kyse ole vain itse työsuorituksen moitteettomuudesta.