

## Koeaikapurku

Työnantajani purki työsopimukseni koeaikaan vedoten ja ilmoitti purkamisen syyksi taloudelliset ja tuotannolliset syyt. Onko työnantajallani oikeus ilmoittamallaan perusteilla purkaa työsopimukseni? *Tyrmistynyt*

---

Koeaikamääräyksiä käytetään yleisesti työsopimuksissa, mutta käytännön työelämässä koeaikapurun lailliset perusteet ja syyt eivät ole tuttuja kaikille työnantajille tai työntekijöille.

Koeajan tarkoituksena on varata työsuhteen alussa molemmille osapuolille mahdollisuus arvioida työn ja osapuolten soveltuvuutta puolin ja toisin. Molempien sopijapuolten edellytetään koeajasta sovittaessa ymmärtävän, että työsopimus voi tällöin päättyä normaaleista päättämisperusteista poikkeavasti. Koeaikapurun yhteydessä ei ole siten tarve nojautua yleisiin purku-/ irtisanomisperusteisiin, vaan työsuhteen päättäminen koeaikana on helpompaa kuin muulloin. Aivan mistä tahansa syystä työsuhdetta ei kuitenkaan saa päättää edes koeaikana.

Työntekijöitä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan esimerkiksi iän tai terveydentilan perusteella, eikä koeaikapurku saa olla syrjäntäkiellon vastainen missään olosuhteissa.

Toisen ryhmän kiellettyjä perusteita purkaa työsopimus koeajalla muodostavat koeajan tarkoitukseen nähden epäasialliset perusteet. Koeajalla tapahtuvan työsuhteen purkamisen purkuperusteen tulee siis liittyä koeajan tarkoitukseen eli työn ja työntekijän sopivuuden ja soveltuvuuden arviointiin.

Työnantajan kysyjän tapauksessa vetoamat taloudelliset ja tuotannolliset syyt kuuluvat työnantajan riskipiiriin ja ovat vieraita koeajan tarkoitukseen nähden. Aikaisemmassa oikeuskäytännössä myös kyseiset kollektiiviperusteet oikeuttivat koeaikapurkuun, mutta nykyisen työsopimuslain aikana koeajan tarkoitukseen liittymättömät taloudelliset ja tuotannolliset syyt eivät enää oikeuta työnantajaa tekemään koeaikapurkua.