



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Eerika Nissilä

Eri intressit koeaikapurkuun

Rahoituksen akateeminen yksikkö
Talousoikeuden pro gradu -tutkielma
Kauppätieteiden maisteri

Vaasa 2026

VAASAN YLIOPISTO**Rahoituksen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Eerika Nissilä
Tutkielman nimi:	Eri intressit koeaikapurkuun
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri
Koulutusohjelma:	Kauppätieteiden koulutusohjelma
Opintosuunta:	Talousoikeus
Työn ohjaaja:	Pekka Vainio
Valmistumisvuosi:	2027

Sivumäärä:
76

TIIVISTELMÄ:

Tässä tutkielmassa tarkastellaan työnantajan ja työntekijän erilaisia intressejä liittyen koeaikapurkuun. Tutkielman ensimmäinen osa keskittyy koeaikapurun oikeudelliseen rajaukseen: milloin koeaikapurku on mahdollista ja milloin se ei ole sallittu. Tässä yhteydessä käsitellään oikeustapauksia, jotka tarjoavat vastauksia siihen, missä koeaikapurun raja kulkee. Työn tarkoituksena on selvittää, millaisia oikeudellisia ehtoja ja rajoituksia koeaikapurkuun liittyy, millä perusteilla purku voidaan toteuttaa sekä mitkä seikat voivat johtaa siihen, että koeaikapurku katsotaan lainvastaiseksi. Toinen osa tarkastelee työnantajan ja työntekijän erilaisia intressejä koeaikapurkuun liittyen. Työnantajan näkökulmasta analysoidaan muun muassa rekrytointin taloudellisia riskejä ja sitä, miten koeaikapurku mahdollistaa näiden riskien hallinnan. Työntekijän näkökulmasta arvioidaan koeaikapurun vaikutuksia ja erityisesti siihen liittyviä riskejä. Tämä pro gradu -tutkielma on kirjoitettu siten, että tarkastellaan koeaikapurumahdollisuuden vaikutuksia rekrytointiin ja irtisanomisiin. On selvää, että koeaikapurun hyöty painottuu enemmän työnantajalle kuin työntekijälle. Työnantajalle se tarjoaa helpoimman ja vähäisimmillä perusteilla toteutettavan irtisanomistavan. Työntekijälle se tarjoaa saman mahdollisuuden, mutta myös merkittävästi epävarmuutta työmarkkinoilla. Tutkielmassa haastatellaan henkilöitä, joille on tehty koeaikapurku, sekä henkilöitä, jotka ovat itse toteuttaneet koeaikapurun. Näin pyritään selvittämään, millaisia käytännön nyansseja koeaikapurku työelämässä todellisuudessa sisältää.

Tutkielma on rajattu koskemaan vain yksityisen sektorin työsuhteita, ja siinä keskitytään nimenomaan koeaikapurkuun liittyvään oikeuskäytäntöön ja sen tulkintaan sekä haastattelumateriaaliin. Työssä ei käsitellä julkisen sektorin virkasuhteita eikä perehdytä laajasti muihin työsopimuksen päättämistapoihin. Teoreettinen viitekehys pohjautuu työoikeuden keskeisiin periaatteisiin, kuten työsopimusvapauteen, lojaliteettivelvoitteeseen ja yhdenvertaisuuteen. Keskeisiä käsitteitä ovat koeaika, koeaikapurku, asialliset ja epäasialliset purkuperusteet sekä syrjintäkielto. Työssä hyödynnetään oikeusdogmaattista menetelmää, jossa analysoidaan voimassa olevaa lainsäädäntöä, esitöitä ja oikeuskäytäntöä. Lisäksi tarkastellaan tasa-arvoL:n (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) ja yhdenvertaisuuslain merkitystä koeaikapurun lainmukaisuuden arvioinnissa. Koeaikapurku on herkkä työoikeudellinen toimenpide, jossa työnantajan ja työntekijän intressit pyritään tasapainottamaan oikeudenmukaisesti lainsäädännön ja oikeuskäytännön avulla. Työnantajalle se tarjoaa keinon hallita rekrytointiriskejä, kun taas työntekijälle se voi olla sekä joustomahdollisuus että epävarmuustekijä.

AVAINSANAT: irtisanominen, työoikeus, rekrytointi, erottaminen (yhteisöstä), työsuhde

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkielman tarkoitus ja tavoitteet	7
1.2	Tutkielman rajaukset ja rakenne	9
1.3	Oikeusteoria ja työoikeuden yleisiä lähtökohtia ja periaatteita	9
2	Koeaika	13
2.1	Koeajan tarkoitus	16
2.2	Valvontavelvollisuus	19
3	Koeaikapurku	21
3.1	Koeaikapurun tausta	21
3.2	Koeaikapurun hyväksyttävät perusteet	24
3.2.1	Koeaikaehdon syntyminen ja pätevyys	25
3.2.2	Sopimattomuus ja sopeutumattomuus	25
3.2.3	Työsuoritukseen liittyvä alisuoriutuminen	28
3.2.4	Terveydelliset syyt	30
3.2.5	Koeajan käyttäminen uudelleen erityistapauksessa	33
3.2.6	Muut tilanteet	36
3.3	Epäasialliset perusteet koeaikapurulle	40
3.3.1	Koeajan ajallinen ja menettelyllinen soveltaminen	40
3.3.2	Koeajan väärinkäyttö ja kiertotarkoitus	41
3.3.3	Epäasialliset henkilöön liittyvät perusteet	42
3.3.4	Työsuhteen muutokseen liittyvät perusteet	44
3.3.5	Eryitystilanteet	45
3.4	Syrjivät perusteet koeaikapurulle	48
3.5	Työntekijän epäasiallinen peruste koeaikapurulle	52
4	Jaettu näyttövelvollisuus	54
5	Eri intressit koeaikapurkuun	60
5.1	Työnantajan näkökulma	61
5.1.1	Hyödyt	61

5.1.2	Haitat	66
5.1.3	Väärinkäytökset	67
5.2	Johtopäätös	69
5.3	Työntekijän näkökulma	70
5.3.1	Hyödyt	70
5.3.2	Haitat	72
5.4	Johtopäätös	76
6	Loppupäätelmä	79
	Lähteet	82
7	Oikeustapausluettelo	85
8	Liitteet	87
8.1	Haastattelukysymykset henkilöille, jotka ovat tehneet koeaikapurun	87
8.2	Haastattelukysymykset henkilöille, joille on tehty koeaikapurku	87

Lyhenneluettelo

HE	Hallituksen esitys
HelsKO	Helsingin kärjäoikeus
HHO	Helsingin hovioikeus
HO	Hovioikeus
IHO	Itä-Suomen hovioikeus
KHäKO	Kanta-Hämeen kärjäoikeus
KKO	Korkein oikeus
KouHO	Kouvolan hovioikeus
PHKO	Päijät-Hämeen kärjäoikeus
RvHO	Rovaniemen hovioikeus
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
THO	Turun hovioikeus
TSL	Työsopimuslaki
TT	Työtuomioistuin
YhdenvertL	Yhdenvertaisuuslaki
VHO	Vaasan hovioikeus

1 Johdanto

Koeaikapurku on poikkeuksellisen herkkä oikeudellinen toimenpide. Sen herkkyys johtuu siitä, että koeaikapurkuun riittää matalampi peruste kuin mihinkään muuhun työsuhteen päättämisen muotoon. Samalla se on yksilölle usein hyvin henkilökohtainen ja elämään voimakkaasti vaikuttava kokemus. Siksi työnantajan on tärkeää hoitaa koeaikapurku paitsi juridisesti oikein, myös inhimillisesti ja kunnioittavasti. On tärkeää toimia tavalla, joka auttaa irtisanottavaa ottamaan päätöksen vastaan mahdollisimman hyvin.

Työoikeus, jonka aihepiirejä tämäkin tutkielma käsittelee, on keskeinen oikeudenala, joka säätelee työntekijän ja työnantajan oikeuksia sekä velvollisuuksia. Työsuhteen alkuvaiheeseen liittyvät oikeudelliset kysymykset ovat tärkeitä sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Koeaika on yksi merkittävimmistä työsuhteen elementeistä, sillä se tarjoaa molemmille osapuolille mahdollisuuden arvioida työsuhteen soveltuvuutta ennen sen vakinaistamista. Koeajan aikana voidaan käyttää koeaikapurkua, joka mahdollistaa työsuhteen päättämisen ilman varsinaisia irtisanomisperusteita.¹ Näin ollen työsopimuksen päättämiseen ja muuttamiseen liittyvät ongelmat muodostavat yhden työsuhteasioiden keskeisimmistä osa-alueista.²

Tässä työssä tarkastellaan koeajan purkamista eri näkökulmista sekä analysoidaan työnantajan ja työntekijän eri intressejä koeaikapurkuun. Tämä pro gradu -tutkielma jakautuu kahteen eri osioon: oikeusdogmaattiseen menetelmään sekä aiheeseen liittyviin haastatteluihin ja niiden analysointiin. Ensiksi käsitellään työoikeuden yleisiä lähtökohtia ja periaatteita, jotka muodostavat perustan koeaikapurkua koskeville säännöksille. Tämän jälkeen syvennyttään koeaikapurkuun käsitteenä sekä sen tarkoitukseen. Lisäksi selvitetään, millä perusteilla koeaikapurku voidaan toteuttaa ja mitkä seikat vaikuttavat sen lainmukaisuuteen.

¹ Kavasto, 2020, s. 36

² Saarinen, 2012, s. 275

Toinen osio keskittyy koeaikapurkuun liittyviin kokemuksiin. Tutkielmaa varten on haastateltu sekä esihenkilöitä, jotka ovat tehneet koeaikapurkuja, että työntekijöitä, joille koeaikapurku on tehty. Haastattelujen avulla pyritään arvioimaan, millainen asema koeaikapurulla todellisuudessa on työelämässä. Tarkoituksena on selvittää, nouseeko sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta esiin epäselvyyksiä tai tulkintaeroja koeaikapurkuihin liittyen. Näiden havaintojen pohjalta pyritään hahmottamaan, millainen merkitys ja rooli koeaikapurkumahdollisuudella tosiasiallisesti on työelämässä. Tutkielmassa tullaan havaitsemaan, että työntekijällä ja työnantajalla voi olla hyvin eri intressit koeaikapurkuun.

1.1 Tutkielman tarkoitus ja tavoitteet

Tutkielmassa tarkastellaan koeaikapurkuun liittyviä eri intressejä. Aihe kuuluu työoikeuden alaan. Työoikeudessa tasapainotellaan sen välillä, että työntekijän eli heikomman osapuolen asioista pidetään huolta, mutta samalla varotaan tekemästä työntekijän palkkaamisesta liian haastavaa. Jos työntekijän palkkaamiseen on liian korkea kynnys, vaikuttaa se moniin asioihin negatiivisesti: uusia työpaikkoja syntyy vähemmän, kasvuhaluisuus laskee ja nämä vaikuttavat negatiivisesti Suomen talouskasvuun. Tämän vuoksi työoikeudelliset aiheet vaativat paljon tasapainottelua.

Koeaikapurku on työnantajan näkökulmasta oikeudellisesti helpoin tapa purkaa työsopimus eli päättää työsuhde työntekijän kanssa. Koeaikapurkuun tarvitaan työsopimuksen purkamis- ja irtisanomismuodoista kaikkein vähiten perusteluita työnantajalta. Tämä voi olla syynä sille, miksi koeaikapurkuun liittyviä oikeustapauksia on verrattain paljon.³ Tämän vuoksi koeajan purkamismahdollisuus on tärkeässä roolissa työsopimuksia tehdessä. Tässä tutkielmassa etsitään vastauksia siihen, millä perusteilla

³ Koskinen, 6.7.2011

koeaikapurun voi tehdä ja millä ei, mitkä ovat työntekijöiden ja työnantajien eri intressit koeaikapurulle ja miten koeaikapurun käyttäminen näkyy todellisuudessa työelämässä.

Tässä tutkielmassa työntekijän oikeuksia ja rajoituksia purkaa työsopimus koeajalla käsitellään huomattavasti suppeammin kuin työnantajan oikeuksia ja rajoituksia purkaa työsopimus koeajalla. Tämä johtuu siitä, että työntekijällä on koeajalla laaja oikeus purkaa työsopimus, eikä siihen liity oikeudellisesti yhtä monimutkaisia kysymyksiä kuin työnantajan suorittamaan purkuun. Työoikeudellinen lainsäädäntö on lähtökohtaisesti säädetty turvaamaan heikommassa asemassa olevaa osapuolta eli työntekijää, minkä vuoksi oikeuskirjallisuudessa ei juurikaan esitetä rajoituksia työntekijän oikeudelle tehdä koeaikapurku.⁴

Tutkimuskysymykset:

- Millaisia intressejä turvataan koeaikapurulla?
- Milloin koeaikapurua ei ole oikeudellisesti sallittua tehdä?
- Miten koeaikapurun soveltaminen näkyy käytännössä?

Aiheen valintaan vaikutti omakohtainen kokemus koeaikapuruista yrittäjänä. Jouduin haastavaan tilanteeseen 20-vuotiaana, jolloin jouduin tekemään ensimmäiset koeaikapurkuni ilman syvempää ymmärrystä aiheeseen liittyvästä lainsäädännöstä. Onnekseni sain tilanteessa tukea kokeneelta henkilöstöpäälliköltä, ja koeaikapurut saatiin hoidettua oikein. Kokemus kuitenkin jätti jälkeensä kysymyksen siitä, toiminko varmasti lainmukaisesti ja eettisesti oikein. Tämä tutkielma on ollut minulle paitsi akateeminen työ myös henkilökohtainen prosessi. Se on antanut mahdollisuuden käsitellä yrittäjyyteeni liittyviä kokemuksia ja syventää ymmärrystäni koeaikapurun oikeudellisesta luonteesta. Työskentelyn aikana on ollut helpottavaa todeta, että tein koeaikapurut aikanaan asianmukaisesti.

⁴ Koskinen ja muut, 2018, s. 41

1.2 Tutkielman rajaukset ja rakenne

Työssä tarkastellaan riittäviä ja asiallisia perusteita koeaikapurkuun tuomioistuimen ratkaisujen kautta. Käsitellään myös tapauksia, joissa koeaikapurku ei ole mahdollinen. Tämän jälkeen työssä syvennyttään työnantajan intresseihin koeaikapurussa, kuten siihen, miksi koeaikaa käytetään ja mitä taloudellisia sekä juridisia riskejä rekrytointiin liittyy. Lisäksi pohditaan, miten työmarkkinat muuttuisivat, jos koeaikapurkumahdollisuutta ei olisi.

Toinen keskeinen näkökulma on työntekijän intressit ja esteet koeaikapurulle. Työssä arvioidaan koeaikapurkumahdollisuuden merkitystä työntekijän näkökulmasta ja pohditaan siihen liittyviä riskejä, kuten työmarkkinoiden epävarmuutta ja mahdollisia väärinkäytöksiä. Näiden jälkeen avataan vastauksia ja asioita, joita nousi esille koeaikapurkuja tehneiltä sekä henkilöiltä, joille se on tehty.

Lopuksi työssä esitetään loppupäätelmä, jossa kootaan yhteen keskeiset havainnot ja pohditaan koeaikapurun vaikutuksia oikeudellisesta, käytännöllisestä ja taloudellisesta näkökulmasta.

1.3 Oikeusteoria ja työoikeuden yleisiä lähtökohtia ja periaatteita

Tässä luvussa käydään läpi Suomen oikeuslähdeoppia ja tarkastellaan oikeusperiaatteiden tarkoitusta. Vaikka kyseessä on vain heikosti velvoittavat oikeuslähteet eli oikeusperiaatteet, niiden merkitys korostuu erityisesti työoikeudellisissa kysymyksissä, joissa lain sanamuoto jättää tulkintavaraa. Näin ollen niiden painoarvo tässä tutkielmassa on suhteellisesti suuri. Suomen oikeuslähdeopin mukaan oikeuslähteet jaetaan vahvasti ja heikosti velvoittaviin lähteisiin sekä sallittuihin

lähteisiin, mikä heijastuu myös tässä tarkastelussa käytettyyn kolmitasoiseen hierarkiaan.⁵

Suomen lainsäädännön tulkintaan vaikuttaa eri tasoiset asetukset, direktiivit ja periaatteet, joiden pohjalta kullekin annetaan oikeanlainen ja sopusuhtainen painoarvo muihin nähden. Ylimpään tasoon kuuluvat vahvasti velvoittavat oikeuslähteet, joihin kuuluvat ensisijaisesti Euroopan Unionin sitovat säädökset ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen normit, sekä kansallisessa oikeudessa perustuslain perusoikeudet, lait ja niiden nojalla annetut alemman asteiset säädökset. Näiden rinnalla sovelletaan kansainvälisiä sopimuksia, jotka on saatettu osaksi kansallista oikeutta, sekä järjestelmästä nousevia systeemiperusteita.⁶

Toiseen tasoon kuuluvat heikosti velvoittavat oikeuslähteet, jotka eivät sido tuomioistuinta samalla tavoin kuin vahvasti velvoittavat normit, mutta joilla on kuitenkin merkittävä ohjaava vaikutus lain tulkinnassa ja soveltamisessa. Näitä ovat erityisesti lainsäätäjän tarkoitus sekä oikeuskäytäntöön perustuvat ennakkoratkaisut. Lainsäätäjän tarkoitus ilmenee esimerkiksi hallituksen esityksistä, valiokuntien mietinnöistä ja muista lainvalmisteluasiakirjoista, jotka auttavat ymmärtämään säädöksen taustalla olevia tavoitteita ja arvoja. Ennakkoratkaisut puolestaan viittaavat erityisesti korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden päätöksiin, jotka ohjaavat oikeuskäytäntöä ja edistävät lain soveltamisen yhdenmukaisuutta. Vaikka nämä oikeuslähteet ovat muodollisesti heikosti velvoittavia, niiden käytännön vaikutus on usein huomattava, sillä ne konkretisoivat ja selventävät lain tulkintaa yksittäisissä tapauksissa.⁷

Kolmanteen tasoon kuuluvat sallitut oikeuslähteet, joita tuomioistuin tai lain soveltaja voi käyttää harkintansa mukaan täydentämään ja perustelemaan ratkaisua silloin, kun vahvemmat oikeuslähteet eivät anna yksiselitteistä vastausta. Näihin kuuluvat erilaiset

⁵ Aarnio, 2006, s. 292-293

⁶ Aarnio, 2006, s. 292

⁷ Aarnio, 2006, s. 292

käytännölliset argumentit, kuten taloudelliset, historialliset ja yhteiskunnalliset näkökohdat, sekä eettiset ja moraaliset perusteet, jotka tukevat oikeudenmukaista ja tarkoituksenmukaista lopputulosta. Lisäksi tähän ryhmään kuuluvat yleiset oikeusperiaatteet, oikeustieteellinen kirjallisuus ja vallitseva oikeusdogmaattinen mielipide, jotka auttavat jäsentämään oikeusjärjestyksen kokonaisuutta. Myös vertailevat argumentit, eli muiden oikeusjärjestysten ratkaisujen ja käytäntöjen tarkastelu, voivat toimia tulkintaa tukevinä lähteinä. Vaikka nämä oikeuslähteet ovat muodollisesti vain sallittuja oikeuslähteitä, niiden käytännönvaikutus on usein huomattava. Ne konkretisoivat ja selventävät lain tulkintaa yksittäisissä tapauksissa, joissa laki jättää tulkinnanvaraa. Näiden lisäksi on vielä kiellettyjä oikeuslähteitä. Kiellettyjä oikeuslähteitä ovat lain ja hyvän tavan vastaiset sekä avoimen puoluepoliittiset argumentit.⁸

Näin muodostuu kolmitasoinen hierarkia, jossa vahvimmin velvoittavat oikeuslähteet luovat perustan ja heikommin velvoittavat lähteet ohjaavat niiden soveltamista. Työoikeuden alalla jälkimmäisten merkitys on korostunut, mikä näkyy erityisesti oikeusperiaatteiden kautta.

Työntekijän suojelun periaate on työoikeuden keskeinen lähtökohta. Se pohjautuu käsitykseen työntekijän heikommasta oikeudellisesta asemasta suhteessa työnantajaan. Periaate pyrkii turvaamaan työntekijän oikeudet ja rajoittamaan sopimusvapautta siltä osin, kun se voisi vaikuttaa työntekijän aseman heikentymiseen.⁹

Sopimusvapauden periaate tarkoittaa sitä, että työsuhteen osapuolet voivat lähtökohtaisesti sopia ehdoista vapaasti, mutta tätä vapautta rajoittavat pakottavat säännökset ja työehtosopimukset. Näin varmistetaan, ettei työntekijän oikeuksia voida sopimusteitse heikentää, vaikka niitä voidaan parantaa aina.¹⁰

⁸ Aarnio, 2006, s. 293

⁹ Koskinen ja muut, 2018, s. 41

¹⁰ Bruun, 2020, luku 2.3

Työnantajan direktio-oikeus tarkoittaa työnantajan oikeutta johtaa ja valvoa työtä. Tätä oikeutta rajoittavat muun muassa työlainsäädäntö, työsopimus sekä hyvän työnantajakäytännön periaatteet.¹¹ Työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen olennaisia ehtoja, ja esimerkiksi työehtosopimukset asettavat rajoituksia työajan, palkkauksen ja muiden ehtojen osalta.¹²

Lisäksi lojaliteettiperiaate velvoittaa sekä työnantajaa että työntekijää toimimaan rehellisesti ja toistensa etua kunnioittaen, ja syrjinnän kieltä sekä yhdenvertaisuusperiaate turvaavat tasapuolisen kohtelun kaikissa työsuhteen vaiheissa.¹³ Näitä periaatteita tukee vielä sopimuksen sitovuuden periaate, jonka mukaan osapuolten tulee noudattaa tekemiään sopimuksia, ellei laista muuta johdu.¹⁴

Vaikka edellä mainitut oikeusperiaatteet ja -käytännöt ovat muodollisesti heikosti velvoittavia ja ainoastaan sallittuja oikeuslähteitä, niiden merkitys työoikeudellisessa tulkinnassa on keskeinen. Työoikeus on luonteeltaan dynaaminen ja tapauskohtainen oikeudenala, jossa lain tarkoituksen ja käytännön soveltamisen välinen suhde korostuu. Siksi periaatteiden ja oikeuskäytännön analysointi tarjoaa välttämättömän näkökulman siihen, miten lakia tosiasiallisesti tulkitaan ja sovelletaan. Tässä tutkielmassa periaatteiden ja oikeuskäytännön analyysi toimii välineenä ymmärtää, miten työoikeudellinen normisto sovittautuu käytännön tulkintatilanteisiin.

¹¹ Bruun, 2020, luku 2.3

¹² Koskinen ja muut, 2018, s. 86-90

¹³ Bruun, 2022, luku 2.3

¹⁴ Koskinen ja muut, 2018, s. 79

2 Koeaika

Työsuhteen koeaika on työsuhteen alkuun¹⁵ sijoittuva ajanjakso, jonka aikana sekä työnantaja että työntekijä voivat arvioida työsuhteen sopivuutta. Koeaikaa voidaan hyödyntää sekä määräaikaisissa että toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa¹⁶. Koeajan tarkoituksena on antaa molemmille osapuolille mahdollisuus tarkastella, vastaako työsuhte odotuksia ja onko työntekijä soveltuva tehtävään. Suomessa koeaika määritellään työsopimuslaissa (55/2001). Sen käyttäminen edellyttää, että siitä on sovittu selkeästi työntekijän kanssa työsopimusta kirjoittaessa (TSL 1:4.3). Koeaikapurkumahdollisuus säästää sekä työnantajan että työntekijän aikaa sen vuoksi, että se on mahdollista tehdä suhteellisen matalalla kynnyksellä eikä koeaikapurussa ole irtisanomisaikaa.¹⁷

Koeaikaa koskevaa sopimista ei tarvitse tehdä tietyssä muodossa¹⁸. Koeajasta on mahdollista sopia kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti, mutta kuitenkin henkilökohtaisesti työntekijän kanssa. Koeajasta tulee sopia ja puhua niin selkeästi, että työntekijä ymmärtää sen merkityksen.¹⁹ Sellaiset lausumat kuin ”Katsotaan, miten lähtee sujumaan” tai ”Jos asiat eivät ala sujua, niin tiedät, mitä tapahtuu” eivät ole riittäviä²⁰. Myöskään sopiminen palkkauksen tarkistamisesta tietyn kuukausimäärän jälkeen osoita sopimista koeajasta²¹. Vaikka koeaika olisi yleisesti käytössä yrityksellä, mutta siitä ei ole mainittu kyseiselle työntekijälle, koeaika ei ole voimassa työntekijällä²².

¹⁵ Koskinen & Ullakonoja, 2016, s. 36

¹⁶ Koskinen ja muut, 2008, s. 387

¹⁷ Bruun, 2022, s. 38

¹⁸ Koskinen ja muut, 2018, s. 159

¹⁹ THO 31.8.1999

²⁰ THO 3.6.1999 S 98/473

²¹ KouHO 24.1.1996 S 95/172

²² THO 7.4.1993 S 92/1495; HHO 11.01.2000 S 98/989

Koeaika astuu voimaan työn aloittamisajankohdasta, ei työsopimuksen kirjoittamisvaiheessa²³. Koeaika ei tarkoita sitä, että sen päättyessä tarvitsisi kirjoittaa uutta työsopimusta. Koeajan loppuessa alun perin tehty työsopimus jatkuu, ellei työsopimusta pureta.²⁴

Koeajan enimmäispituus on työsopimuslain mukaan kuusi kuukautta. Määräaikaisissa työsuhteissa koeaika voi olla korkeintaan puolet työsuhteen kestosta pidennyksineen, kuitenkin enintään kuusi kuukautta (TSL 1:4.2). Tämän säännöksen tavoitteena on estää aiempi toimintatapa, jonka mukaan koko sopimusjakso sovitaan koeajaksi.²⁵ Osa-aikaisten työntekijöiden osalta koeaika määräytyy myös kalenterikuukausien perusteella²⁶. Tämä tarkoittaa sitä, että osa-aikaisen ja määräaikaisen työntekijän työsopimuksessa maksimissaan puolet kuukausista voivat olla koeaikaa tai kuusi kuukautta, jos sopimus on pidempi kuin vuoden.

On muutamia poikkeuksia, jolloin koeajan pituus voi poiketa tavanomaisesta kuudesta kuukaudesta. Jos työntekijä on koeaikana poissa työstä esimerkiksi työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi, koeaikaa voidaan pidentää aina 30 päivällä. Tähän 30 päivään lasketaan myös vapaapäivät, eikä 30 päivän tarvitse toteutua yhtäjaksoisesti. Koeaikaa voidaan pidentää myös uudestaan (TSL 1:4.1), jos koeajalle kertyy toiset 30 päivää poissaoloja samasta syystä. Jos työntekijä on ollut ensimmäisenä koeaikana poissa 55 päivää ja 5 päivää niistä 30 päivästä, joilla koeaikaa uusittiin, nämä poissaolot voidaan laskea yhteen ja koeaikaa voidaan jatkaa vielä toiset 30 päivää, koska 60 päivää poissaoloja tulee yhteensä täyteen. Työnantajan on ilmoitettava koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.²⁷

²³ Kavasto, 2020, s. 38

²⁴ Koskinen ja muut, 2008, s. 389

²⁵ Koskinen ja muut, 2008, s. 392; KKO:1982-II-73: Vuonna 1982 tehdyn korkeimman oikeuden päätöksen mukaan voitiin sopia, että työntekijän koko kolmen kuukauden määräaikainen työsuhde oli koeaikaa.

²⁶ Moilanen, 2008, s. 121

²⁷ Kavasto, 2020, s. 36

Jos taas työntekijä on ollut vuokratyöntekijänä lähes samanlaisessa työtehtävässä yrityksessä aiemmin, tämä työsuhteen pituus vähennetään maksimi koeajan pituudesta²⁸. Työtuomioistuimelle tuli ratkaistavaksi tilanne, jossa Talvivaara Sotkamo Oy palkkasi työntekijän, joka oli työskennellyt yhtiön palveluksessa aiemmin viisi kuukautta vuokratyöntekijänä. Uuteen työsopimukseen sisällytettiin neljän kuukauden koeaika, jonka aikana työsuhde purettiin. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän tehtävät olivat olleet pääosin samoja tai samankaltaisia kuin vuokratyösuhteessa, joten työnantajalla oli jo ollut mahdollisuus arvioida työntekijän osaamista. Näin ollen koeaikaehdolle ei ollut lain mukaista perustetta. Lisäksi työnantajan esittämät syyt työsuhteen päättämiseksi – kuten väitetty kielteinen asenne ja yksittäinen tehtävästä kieltäytyminen – eivät olleet riittäviä purku- tai irtisanomisperusteita. Työsuhteen päättäminen katsottiin perusteettomaksi.²⁹ Vuokratyöntekijän kanssa voidaan sopia poikkeuksellisesti uudesta kuuden kuukauden koeajasta vain, jos työntekijä aloittaa niin erilaisessa roolissa, että katsotaan uuden koeajan olevan tarpeellinen (TSL 1:4.2).

Lähtökohtaisesti sama työnantaja voi sopia koeajasta saman työntekijän kanssa ainoastaan kerran, jos voidaan katsoa, että tehtävä on lähes samanlainen kuin ensimmäisessä työsuhteessa ja työsuhde solmitaan kohtuullisen ajan kuluessa ensimmäisestä työnteon jaksosta. Tästä voidaan kuitenkin poiketa tietyin poikkeuksin.³⁰ Työtuomioistuimen arvioitavaksi tuli tilanne, jossa A oli työskennellyt Lidl Suomi Ky:n palveluksessa Pieksämäen myymälässä myyjän tehtävissä kahdessa erillisessä työsuhteessa; ensimmäisen kerran kuukauden mittaisen pätkän ja uudelleen toisen kuukauden mittaisen työpätkän.

Ensimmäisessä työsopimuksessa sovittiin neljän kuukauden koeajasta, mutta A purki työsuhteensa koeajalla. Palattuaan yhtiön palvelukseen hänen uudessa työsopimuksessaan sovittiin kolmen kuukauden koeajasta, ja työsuhde päättyi jälleen

²⁸ Kavasto, 2020, s. 30

²⁹ TT 2011:134

³⁰ Tiitinen & Kröger, 2008, s. 115-116

koeajalla. A kiisti koeajan soveltamisen ja väitti sen olevan työehtosopimuksen vastainen, koska hän oli palannut kohtuullisessa ajassa aikaisempaan tehtäväänsä, eikä työtehtävät olleet muuttuneet. Työnantaja vastusti vaatimusta, perustellen uutta koeaikaan sillä, että ensimmäinen työsuhde oli ollut niin lyhyt, ettei työnantajalla ollut riittävästi aikaa arvioida A:n soveltuvuutta tehtävään.

Koeaika ei sovellu, jos työntekijä palaa kohtuullisessa ajassa aikaisemman työnantajansa palvelukseen entisen kaltaiseen työhön, ellei uudelle koeajalle ole erityistä syytä (TSL 1:4.2). Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Kaupan liitto ry katsoivat, että tässä tapauksessa erityinen syy oli olemassa, koska A:n ensimmäinen työsuhde oli ollut erittäin lyhyt ja näin ollen koeajan pituus ei ollut ehtinyt täyttyä. Työnantajalla ei ollut ollut mahdollisuutta arvioida A:n soveltuvuutta tehtävään näin lyhyessä ajassa. Lisäksi ensimmäinen työsuhde oli päättynyt A:n itsensä tekemään purkuun, joten uuden koeajan asettaminen oli perusteltua. Työtuomioistuin totesi, ettei ole syytä poiketa liittojen yksimielisestä kannasta ja katsoi, että erityinen syy koeajan soveltamiseen oli olemassa, koska ensimmäinen työsuhde ei ollut ehtinyt antaa työnantajalle mahdollisuutta arvioida työntekijän soveltuvuutta työhön.³¹ Koeajan uusimisesta kerrotaan lisää kappaleessa 3.2.5.

2.1 Koeajan tarkoitus

Koeajan tarkoituksena on tarjota sekä työnantajalle että työntekijälle mahdollisuus arvioida, sopiiko työsuhde molemmille osapuolille. Työnantaja selvittää, soveltuuko työntekijä kyseiseen tehtävään ja työyhteisöön, kun taas työntekijä arvioi, vastaavatko työtehtävät ja -olosuhteet hänen odotuksiaan.³²

³¹ TT 2014:17

³² Tiitinen & Kröger, 2008, s. 113

Sopivuudella ei tarkoiteta pelkästään työntekijän työsuoritusta. Koeaikapurkua voidaan käyttää myös silloin, kun työntekijän ammattitaito ja työpanos ovat olleet hyviä, mutta hän ei esimerkiksi tule toimeen muiden työntekijöiden tai esihenkilöiden kanssa.³³ Työnantaja voi purkaa työsuhteen koeajalla, jos työntekijän suoriutuminen, sopeutuminen tai yhteistyökyky eivät vastaa odotuksia.

Työnantajalla ei tarvitse olla koeaikapurulle painavaa syytä, mutta sen on aina perustuttava todellisiin ja asiallisiin seikkoihin³⁴. Työsuhdetta ei saa purkaa syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla, kuten sukupuolen, iän, uskonnon, terveydentilan, etnisen alkuperän tai mielipiteiden vuoksi (TSL 1:4.3). Esimerkiksi nuoren työntekijän kohdalla epäasiallisena perusteena voi olla työpaikan kulttuurista poikkeavat mielipiteet, ja ulkomaalaistaustaisen työntekijän kohdalla syrjintä voi liittyä kieleen tai taustaan.³⁵ Työntekijälle ilmoitetun syyn on oltava todellinen, ja näyttövelvollisuus koeaikapurun yhteydessä jakautuu molempien osapuolten kesken, mikä poikkeaa normaalista työsuhteen päättämisestä. Näyttötaakan jakautumisesta kerrotaan lisää kappaleessa 4.

Koeaikapurku on mahdollinen vain, jos koeajasta on selkeästi sovittu työsopimusta tehtäessä, joko kirjallisesti tai suullisesti. Purkamisesta ilmoitetaan lähtökohtaisesti kasvatusten, mutta jos se ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan tehdä kirjeitse, puhelimitse tai sähköisesti, mutta ei kuitenkaan tekstiviestillä.³⁶ Todistustaakka³⁷ koeajasta sopimisesta on sillä osapuolella, joka siihen vetoaa³⁸. Työsuhde päättyy heti, kun työntekijä saa tiedon purkamisesta.³⁹

Vaikka koeaikapurkua ei voi lähtökohtaisesti tehdä tekstiviestitse, Helsingin hovioikeus on kerran hyväksynyt tällaisen tilanteen. Helsingin hovioikeus katsoi, että koeaikapurku

³³ Kavasto, 2020, s. 35

³⁴ Bruun, 2022, s. 39

³⁵ Koskinen, 2019

³⁶ Kavasto, 2020, s. 35

³⁷ ks. luku 4

³⁸ VHO 21.5.2003 S 02/817

³⁹ Koskinen ja muut, 2008, s. 387

tekstiviestillä työntekijän huonon käytöksen vuoksi oli laillinen, eikä perustunut sairauteen tai syrjintään toisin kuin kantaja väitti. Työnantajalla ei näytetty olleen tietoa alkaneesta sairauslomasta purkupäätöstä tehtäessä eikä lääkärintodistusta ollut vielä toimitettu. Työsuhde päätettiin asiakasreklamaatioiden vuoksi, ennen kuin työnantaja tiesi työntekijän sairausloman alkamisesta. Työnantaja oli ilmoittanut purusta tekstiviestillä sen jälkeen, kun ei ollut saanut työntekijää puhelimitse kiinni. Tämä katsottiin päteväksi ilmoitukseksi.⁴⁰

Koska koeajan tarkoitus on mahdollisuus arvioida, sopiiko työntekijä kyseiseen työtehtävään, koeaikapurku voidaan tehdä vasta sen jälkeen, kun työntekijän työsuoritusta on pystytty arvioimaan. Siksi koeaikapurkua ei voi toteuttaa ennen työn varsinaista aloittamista, kuten myöhemmissä ratkaisuissa käy ilmi.⁴¹ On kuitenkin vaikea määrittellä tarkkaa ajankohtaa, kuinka pian työn aloittamisen jälkeen koeajan purku on mahdollista.

Esimerkkinä tutkimusprofessorin työsuhde, joka alkoi 1.6.2012 ja purettiin koeajalla 5.6.2012, eli viidentenä työpäivänä. Hovioikeus katsoi, että kantaja oli aloittanut työnsä siten, että koeaikaehto voitiin soveltaa, ja että työsuhteen purkaminen oli perusteltua. Purku liittyi kantajan yhteistyökyvyn puutteisiin, rekrytointiprosessin aikana saatuun uuteen tietoon sekä aikaisempien työsuhteiden tietojen puutteelliseen ilmoittamiseen. Työsuhteen purku ei ollut koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen.

Vaikka koeaikapurku perustuu yleensä ainoastaan työntekijän suoriin kyseisessä työssä, tässä tapauksessa työntekijä oli jättänyt kertomatta olennaisia tietoja uudelle työnantajalle. Työnantajan oli hyväksyttävää ottaa nämä seikat huomioon ja purkaa työsuhde koeajalla heti, kun uudet tiedot tulivat ilmi.⁴²

⁴⁰ HHO 21.11.2019 S 19/1598

⁴¹ Koskinen ja muut, 2018, s. 164

⁴² HHO 10.2.2015 S 14/368

Työntekijän näkökulmasta koeaika antaa mahdollisuuden arvioida, vastaako työsuhde hänen odotuksiaan. Jos työolosuhteet poikkeavat sovitusta, työtehtävät eivät ole toivotunlaiset tai työyhteisössä ilmenee ongelmia, työntekijä voi päättää työsuhteen koeajalla ilman irtisanomisaikaa⁴³. Päätös ei vaadi erillistä perustelua.⁴⁴

Koeaika hyödyttää molempia osapuolia, mutta se on usein työnantajalle edullisempi, sillä se lisää työntekijän riskiä työsuhteen päättymisestä. Samalla se tuo kuitenkin molemmille joustavuutta ja mahdollisuuden arvioida työsuhteen toimivuutta ennen pysyvää sitoutumista. Huolellisesti sovittu ja käytetty koeaika voi ennaltaehkäistä tulevia työsuhteen ongelmia ja edistää työyhteisön toimivuutta.

2.2 Valvontavelvollisuus

Koeajan käytön ytimessä on koeajan valvontavelvollisuus, joka sitoo nimenomaan työnantajan. Koeajan käyttöön liittyy vahvasti se, että työntekijä perehdytetään hyvin työhönsä. Työnantajalla on velvollisuus seurata, ohjata ja arvioida työntekijän suoriutumista työssä. Työnantaja ei saa käyttäytyä koeaikana passiivisesti tai epäasiallisesti työntekijää kohtaan.⁴⁵

Työnantajan valvontavelvollisuus näkyy siten, että työnantajan on annettava työntekijälle selkeä käsitys siitä, mitä häneltä odotetaan. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä tietää, miten työ tehdään turvallisesti ja oikein. Työssä suoriutumista tulee arvioida objektiivisesti, ei epäasiallisin tai syrjivin perustein. Työntekijälle on tärkeää järjestää kehityskeskusteluita⁴⁶, jossa häntä kuullaan ja hänelle annetaan rehellistä palautetta työsuorituksista. Esihenkilöiden on mahdollista kerätä tietoa

⁴³ Koskinen & Ullakonoja, 2016, s. 293

⁴⁴ Koskinen ja muut, 2008, s. 387-388; Bruun, 2022, s. 39

⁴⁵ Koskinen & Dahlström, 2018, s. 34-37

⁴⁶ Koskinen & Dahlström, 2018, s. 49-53

koeajalla olevasta henkilöstä hänen kollegoiltaan, kunhan se on ilmaistu selkeästi kyseiselle henkilölle.⁴⁷

Työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että työntekijällä on käytössään sellaiset edellytykset ja työolosuhteet, jotka mahdollistavat työssä onnistumisen. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on ehkäistä tilanteet, joissa koeaikapurkuun joudutaan turvautumaan, ja tukea työntekijän kehittymistä tehtävässään.⁴⁸

Siltä varalta, että työntekijä haastaa työnantajansa oikeuteen koeaikapurun jälkeen, on erityisen tärkeää, että työnantaja on dokumentoinut konkreettisesti kaikki toimet, joilla se on tukenut työntekijän mahdollisuuksia onnistua työssään koeajan aikana. Tämä sisältää esimerkiksi perehdytyksen, annetun ohjauksen, suorituksien seurannan sekä palautteen. Hyvin dokumentoitu tuki ja ohjaus osoittavat, että työnantaja on täyttänyt valvontavelvollisuutensa ja että mahdollinen koeaikapurku on tehty asiallisilla perusteilla.⁴⁹

⁴⁷ Koskinen & Dahlström, 2018, s. 38-42; Sainio, 2010, s. 14

⁴⁸ www.tyosuojelu.fi, noudettu 15.12.2025

⁴⁹ Marttila, 4/2012

3 Koeaikapurku

3.1 Koeaikapurun tausta

Ensimmäisen kerran koeajasta mainitaan työlainsäädännössä vuonna 1970. Silloin työsopimuslain 3 § todettiin, että työsopimus on mahdollista purkaa koeajalla kumman tahansa osapuolen toimesta. Säännöksessä ei asetettu purkuperusteita.

Korkein oikeus toi käytäntöön näiden säännösten käytön täysistuntoratkaisuissaan⁵⁰. Tuomioistuimen enemmistö katsoi, että näissä tapauksissa koeaikapurku ei tapahtunut työsopimuslain 17 §:n 3 momentin vastaisesti tai muuten epäasiallisin perustein.

Tällöin kyseisessä lain kohdassa sanottiin, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, niin ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tahi muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Vähemmistöön jääneet jäsenet lähtivät siitä, että koeaikapurku edellytti hyväksyttävää syytä.

Tuomioistuimen enemmistö ei hyväksynyt koeaikapurun sitomista hyväksytyyn syyhyn, esimerkiksi siihen, että perusteen pitäisi olla koeajan tarkoituksen mukainen. Turhien epäselvyyksien poistamiseksi hallitus esitti vuonna 1983 työsopimuslain 3 §:ää muutettavaksi siten, että purkaminen ei koeaikana saa tapahtua työsopimuslain 17 §:n 3 momentin vastaisesti tai epäasiallisilla perusteilla. Näin se vastasi tuomioistuimen ratkaisujen linjaa.⁵¹ Vuonna 2001 työsopimuslakiin kirjattiin kielto tehdä koeaikapurku ”muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla”. Epäasiallisuuden kielto tarkoittaa muun lainmukaisuuden lisäksi sitä, että koeaikapurun perusteen tulee olla aina todellinen⁵².

⁵⁰ KKO 1979 I 1; KKO 1979 II 115

⁵¹ Koskinen ja muut, 2018, s. 164

⁵² Koskinen, 2019

Vuoden 1983 säädetyn lain tilalle tuli vuonna 1986 voimaan uusi laki koeaikapurusta. Hallituksen esityksessä ehdotettiin TSL:n koeaikaa koskevan määräajan pidentämistä kolmesta kuukaudesta neljään kuukauteen (HE 248/1985). Lisäksi esitettiin, että jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen, yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta kestävä työhön liittyvän koulutuksen, voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

Viimeisimmät muutokset koeaikapurkuun liittyvään lainsäädäntöön on tullut TSL:n vuonna 2017. Tällä hetkellä koeajasta ja sen purkamisesta kerrotaan TSL:ssä näin:

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 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 työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 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.

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 muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa. (TSL 1:4)

Lain mukaan työntekijää täytyy kuulla ennen koeaikapurun tekemistä. Kuuleminen tarkoittaa sitä, että työntekijällä on mahdollisuus halutessaan kuulla kaikki työnantajan tiedossa olevat syyt, jotka vaikuttivat koeaikapurkuun ja hänellä on mahdollisuus vastata näihin perusteluihin.⁵³ Syytä täytyy liittää työntekijään henkilöön tai hänen työsuoritukseensa, jonka perusteella työnantaja voi katsoa, ettei työntekijän toiminta kohtaa niitä vaatimuksia, jotka hän on työnantajana työlle asettanut. Purkuperusteen on siis oltava todellinen.⁵⁴ TSL:ssa sanotaan työsopimuksen päättämisperusteiden ilmoittamisesta työntekijälle seuraavasti:

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty. (TSL 9:5)

Työntekijällä täytyy olla mahdollisuus ottaa kuulemistilaisuuteen halutessaan avustaja, kuten asianajaja tai työpaikan luottamusmies⁵⁵. Kuulemistilaisuus voidaan järjestää erikseen tai se voi tapahtua juuri ennen koeaikapurun tekemistä. Jos todellisia syitä ei esitä, työnantaja ei täytä velvollisuutta työntekijän kuulemisesta ennen koeaikapurua.⁵⁶ Kuulematta jättäminen ei ole itsenäisesti sanktioitu, mutta se voidaan ottaa huomioon määrättäessä korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä⁵⁷.

Aiemmin työnantajalla ei ollut velvollisuutta ilmoittaa koeaikapurun syitä edes työntekijän pyynnöstä, mistä esimerkkinä on Turun hovioikeuden ratkaisu TSL:n tulkinnasta⁵⁸. Nykyisen lainsäädännön mukaan työnantajan on kuitenkin annettava työntekijälle tieto koeaikapurun syistä, jos työntekijä niitä pyytää⁵⁹.

Koeaikapurku ei edellytä irtisanomisajan noudattamista. Työsuhde päättyy välittömästi jommankumman osapuolen ilmoituksesta käyttä koeaikaehto työsuhteen

⁵³ Koskinen ja muut, 2018, s. 175

⁵⁴ Koskinen & Valkonen, 2018, s. 504-510

⁵⁵ Koskinen & Ullakonoja, 2016, s. 292

⁵⁶ Koskinen ja muut, 2018, s. 175

⁵⁷ Kavasto, 2020, s. 37; Koskinen ja muut, 2018, s. 172

⁵⁸ THO 7.8.2003 S 02/3051

⁵⁹ Koskinen, 2011

päätämisperusteena⁶⁰. Koeaikapurun voi tehdä milloin tahansa koeajan aikana, mutta viimeistään koeajan viimeisenä päivänä⁶¹. Tästä on poikkeuksena koeajan ensimmäiset päivät, jolloin koeaikapurkua ei lähtökohtaisesti voi tehdä. Jos koeaika alkaa 1.1., sen viimeinen päivä kuuden kuukauden koeajan perusteella on 30.6.

Koeaikapurulle ei ole vakiintunutta käytäntöä siinä tapauksessa, jos koeajan viimeinen päivä on sunnuntai. Voidaan kuitenkin sanoa, että koeaikapurku on mahdollista tehdä seuraavana maanantaina, jos sunnuntai on tyypillisesti työpaikalla vapaapäivä. Tämä perustuu siihen, että työnantajalla täytyy olla oikeus käyttää koko koeaika työntekijän työsuorituksen arviointiin. Jos työntekijöille on töitä myös sunnuntaisin, koeaikapurku täytyy tehdä koeajan viimeisenä päivänä eli sunnuntaina, sillä sunnuntaita ei voida pitää silloin enää ”oikeustoimista vapaana päivänä” ja työntekijä on silloin tavoitettavissa.⁶²

3.2 Koeaikapurun hyväksyttävät perusteet

Seuraavaksi käydään läpi tuomioistuinten ratkaisuja, joissa työsopimus on ollut mahdollista purkaa koeajalla. Myöhemmin käydään läpi ratkaisuja, joissa työsopimusta ei olisi ollut mahdollista purkaa, vaan koeaikapurku on tehty epäasiallisin tai syrjivin perustein. Tuomioistuinten ratkaisut antavat vastauksia ja suuntaviivoja siihen, milloin koeaikapurku on mahdollista tehdä ja milloin taas ei.

Työnantajalla on koeaikapurussa laaja harkintavalta⁶³. Vähimmillään koeajan perusteeksi riittää pelkkä ”koeaika”, jos työntekijä ei pyydä saada tietää koeaikapurun todellisia purkamisen perusteita⁶⁴. Työntekijän pyytäessä perusteita, ei riitä perusteiden pääkohtien kertominen, vaan työnantajan täytyy kertoa ne kaikki työnantajan tiedossa

⁶⁰ Kavasto, 2020, s. 35

⁶¹ RvHO 3.10.2024 S 21/2024/143

⁶² Koskinen, 2014

⁶³ Koskinen & Valkonen, 2018, s. 504

⁶⁴ Koskinen ja muut, 2018, s. 175

olevat syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty. Nämä on ilmoitettava jo kuulemistilaisuudessa.⁶⁵

3.2.1 Koeaikaehdon syntyminen ja pätevyys

Korkein oikeus on ratkaissut vuonna 1990 tapauksen, jossa se on hyväksynyt koeaikaehdon syntymisen pelkästään sillä, että työsopimukseen oli kirjattu ”työsopimuslain mukainen koeaika”. Tapauksessa työntekijä A palkattiin metallimieheksi RKP-Rovaniemen Konepaja Ky:lle. Työsopimuksessa todettiin työn tapahtuvan ”työsopimuslain mukaisella koeajalla”, mutta koeajan pituutta ei määritelty. Työnantaja purki työsuhteen noin kuukauden kuluttua vedoten A:n puutteelliseen ammattitaitoon. Alemmat oikeudet katsoivat koeaikaehdon pätemättömäksi, koska koeajan pituudesta ei ollut sovittu yksiselitteisesti.

Korkein oikeus kuitenkin kumosi alempien oikeuksien ratkaisut ja katsoi, että viittaus ”työsopimuslain mukaiseen koeaikaan” tarkoitti lain sallimaa neljän⁶⁶ kuukauden enimmäisaikaa. Näin ollen työsopimus oli tehty koeajaksi, ja työnantajalla oli oikeus purkaa se koeajan kuluessa, kun purkaminen ei ollut tapahtunut epäasiallisin perustein. Työntekijän kanne hylättiin, ja hänet velvoitettiin korvaamaan työnantajan oikeudenkäyntikulut.⁶⁷

3.2.2 Sopimattomuus ja sopeutumattomuus

Koeaikapurun perusteeksi riittää työntekijän yleinen sopimattomuus tai sopeutumattomuus työhön tai esimerkiksi luvattomat poissaolot. Sopeutumattomuuden ei tarvitse liittyä itse työsuoritukseen, vaan voi ilmetä myös

⁶⁵ Koskinen ja muut, 2018, s. 175

⁶⁶ Kyseisen tuomion ratkaisuhetkellä koeajan maksimipituus oli neljä (4) kuukautta, mutta tällä hetkellä sen enimmäispituus on kuusi (6) kuukautta (TSL 1:4.1).

⁶⁷ KKO 1990:52

työntekijän muunlaisena käyttäytymisenä työpaikalla.⁶⁸ Koeaikapurku voidaan tehdä henkilöstä johtuvista syistä tai työssä suoriutumisesta johtuvista syistä. Esimerkiksi syy voi olla, että työtehtävät eivät suju työnantajan odottamalla tavalla. Syyn ei tarvitse olla esimerkiksi se, että työntekijä on hoitanut tehtävänsä huonosti tai ammattitaidonpuutteesta.⁶⁹

A työskenteli Rakennusliike B Oy:ssä rakennustöissä 16.1.1989 alkaen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, johon kuului kolmen kuukauden koeaika. Työnantaja purki työsopimuksen 7.2.1989 vedoten koeaikaehtoon ilmoittamatta tarkempaa syytä. Työtodistuksessa mainittiin syyksi soveltumattomuus työhön. A kiisti purkamisen laillisuuden ja vaati selvitystä purun perusteista, mutta työnantaja ei antanut tarkempaa selitystä. Myöskään työnantajaliiton edustajat eivät esittäneet konkreettisia perusteita neuvotteluissa.

Työtuomioistuin totesi, että tapauksessa ei ollut osoitettu syrjivää kohtelua eikä muuta epäasiallista menettelyä. Esitetyn näytön mukaan A:n työnsuorituksissa oli ollut puutteita, kuten työtehtävien laiminlyöntejä ja keskeytyksiä. Työtuomioistuin katsoi, että työsuhteen päättäminen oli tapahtunut hyväksyttävällä tavalla koeajan puitteissa, eikä se rikkonut työsopimuslain tai työehtosopimuksen määräyksiä.⁷⁰

Rovaniemen hovioikeudessa ratkaistussa tapauksessa työntekijä kieltäytyi käyttämästä maskia, vaikka se perustui työnantajan työturvallisuusvelvoitteisiin sekä COVID-19-pandemiaa koskeviin viranomaissuosituksiin. Asiassa katsottiin, että maskin tai visiirin käyttöä koskevat määräykset perustuivat työturvallisuuslakiin, viranomaissuosituksiin ja asianmukaiseen riskinarviointiin, ja olivat siten koeajan aikana oikeutettuja. Työntekijä kieltäytyi toistuvasti ja varoituksesta huolimatta noudattamasta ohjeita eikä toimittanut pyydettyä lääkärinlausuntoa, vaikka työnantaja oli tarjonnut vaihtoehtoisia

⁶⁸ Kavasto, 2020, s. 35

⁶⁹ Kavasto, 2020, s. 35

⁷⁰ TT 1989-156

työjärjestelyjä. Työntekijän menettely osoitti hänen olleen sopeutumaton työhön, eikä työsopimuksen purkamista koeajalla pidetty syrjivänä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisena.⁷¹

Vaasan hovioikeuden ratkaistavaksi tuli tilanne, jossa henkilön työsopimus purettiin koeaikana perusteena sopeutumattomuus työyhteisöön. Hovioikeus totesi, että A:n työsuhteen purkamisen koeajalla perusteena ei ollut hänen sairauslomansa, kuten A väitti, vaan hänen sopeutumattomuutensa työyhteisöön. Todistelun mukaan A oli ollut tyytymätön työoloihinsa, venyttänyt taukojaan kiireisimpään aikaan ja pitänyt taukoja ilmoittamatta niistä muille työntekijöille, mikä vaikutti työilmapiiriin. Hovioikeus katsoi, että työnantajalla oli näin ollen asiallinen peruste purkaa työsopimus, eikä purku ollut syrjivä tai epäasiallinen. Käräjäoikeuden ja hovioikeuden arvio näytöstä oli yhteneväinen eikä käräjäoikeuden tuomiota muutettu.⁷²

Kyseinen tapaus todistaa sen, että koska koeaikapurku tapahtui työsopimuslain ja työehtosopimuksen määräyksiensä mukaan, koeaikapurku voidaan tehdä pelkästään sillä perusteella, että työntekijä on soveltumaton työhön. Koska työntekijä ei pystynyt esittämään, että koeaikapurku olisi tehty syrjivän tai epäasiallisen perustein, oli koeaikapurku tässä tapauksessa mahdollista tehdä.

Turun hovioikeus ratkaisi tapauksen, jossa kantajan työsopimus purettiin, koska työntekijä kieltäytyi tekemästä hänelle määrättyjä työtehtäviä, kuten tiettyjen ajoneuvojen ajamista. Todisteiden mukaan kalusto oli kunnossa eikä vaarantanut liikenneturvallisuutta, ja kantajan vaatimukset valita itse kalustonsa eivät olleet työnantajan käytännön mukaisia. Korkein oikeus totesi, että koeajalla työnantajalla on mahdollisuus arvioida työntekijän soveltuvuutta työhön, ja kantaja ei pystynyt

⁷¹ THO 1.3.2023 S 21/1546

⁷² VHO 10.10.2018 S 18/141

osoittamaan purun johtuneen epäasiallisesta syystä. Siksi vahingonkorvausvaatimus hylättiin. Koeaikapurku oli laillinen, eikä perustunut epäasiallisiin syihin.⁷³

3.2.3 Työsuorituksen liittyvä alisuoriutuminen

Alisuoriutuminen on työnantajien yleisesti käyttämä käsite, jolla ei ole täsmällistä oikeudellista määritelmää. Sillä viitataan toisinaan myös työntekijän aikaansaamattomuuteen. Alisuoriutuva työntekijä ei välttämättä laiminlyö työtehtäviään, mutta työn tulokset jäävät vähäisiksi tai odotettua heikommiksi. Koeaikapurun yhteydessä työnantajan on kyettävä osoittamaan jokin konkreettinen seikka tai tilanne, jossa alisuoriutumista on tosiasiallisesti ilmennyt.⁷⁴

Päijät-Hämeen käräjäoikeus ratkaisi vuonna 2016 työoikeudellisen riidan, jossa arvioinnin kohteena oli työnantajan toteuttaman koeaikapurun lainmukaisuus. Tapauksen keskeinen kysymys oli, perustuiko purku tosiasiallisesti työntekijän etniseen taustaan vai oliko työnantajalla työsopimuslain mukainen asiallinen syy purkaa sopimus koeajalla.

Työntekijä oli ollut työnantajan palveluksessa aluksi työkokeilussa ja tämän jälkeen tarvittaessa töihin kutsuttavana työntekijänä. Työsopimukseen oli sovittu koeaikaehto, ja työsuhde päättyi koeajan perusteella. Tapauksen taustalla oli myös se, että aikaisemmin perhevapaalla ollut kahvilapäällikkö palasi työpaikalle työntekijän työsuhteen aikana, minkä jälkeen työntekijän työtunnit vähenivät merkittävästi. Työntekijä väitti tämän viittaavan syrjivään motiiviin ja toi esiin myös väitetyn etniseen taustaan liittyvän kommentoinnin, jota ei kuitenkaan saatu näytettyä oikeudessa.

⁷³ THO 11.10.2022 S 20/985

⁷⁴ Koskinen & Dahlström, 2018, s. 14-16

Työntekijä tuki väitteitään esittämällä työnantajan laatiman arviointilomakkeen, jonka mukaan hän oli suoriutunut työtehtävistään kiitettävästi. Käräjäoikeus katsoi tämän seikan riittävän osoittamaan ainakin todennäköisyyden siitä, että purun taustalla saattoi olla syrjiviä tai epäasiallisia syitä. Näin ollen todistustaakka purun asiallisuudesta siirtyi työnantajalle.

Oikeudenkäynnissä työnantaja esitti purkuperusteiksi työntekijän työtehtävien laiminlyönnit, puutteet asiakaspalvelussa sekä työnantajan ohjeiden toistuvan noudattamatta jättämisen, kuten omien eväiden syömisen työvuorossa kiellosta huolimatta. Käräjäoikeus katsoi nämä seikat näytetyiksi ja arvioi niiden muodostavan työsopimuslain tarkoittaman asiallisen perustein koeaikapurulle. Työntekijän esittämät väitteet syrjivästä motiivista jäivät näyttämättä, eikä työnantajan menettely täyttänyt yhdenvertaisuuslain (1325/2014) hyvityksen edellytyksiä. Näin ollen työntekijän vaatimukset korvauksista hylättiin. Itä-Suomen hovioikeus vahvisti käräjäoikeuden tuomion muuttamatta sitä.⁷⁵

Helsingin käräjäoikeus käsitteli tapausta, jossa työnantaja oli purkanut työntekijän työsuhteen sillä perusteella, ettei työntekijä ollut suoriutunut työtehtävistään asianmukaisesti eikä noudattanut lähiesimiehen hänelle jo varhaisessa vaiheessa antamia työaikoja koskevia ohjeita. Työntekijä oli ollut useita kertoja myöhässä töistä kehotuksista huolimatta, minkä vuoksi hän ei ollut kyennyt hoitamaan tehtäviään työnantajan edellyttämällä tavalla.

Käräjäoikeuden mukaan työsuhteen purkamiselle esitetyt perusteet olivat sinänsä hyväksyttäviä. Oikeus katsoi kuitenkin, että koeaikapurku oli tehty liian myöhään, eikä koeaika ollut enää voimassa. Tästä syystä työsuhteen purkaminen ei ollut koeaikaa koskevien säännösten mukaisesti sallittua.⁷⁶

⁷⁵ PHKO 17.6.2016, 16/8223, L 16/1160

⁷⁶ HelsKO 16.10.2015, 15/42919

3.2.4 Terveydelliset syyt

Terveydellisten syiden vuoksi tehdyn koeaikapurun hyväksyttävän perusteen raja on hiuksenhieno. Seuraavien tapauksien kautta avataan tilanteita, milloin koeaikapurku on mahdollista terveydellisistä syistä. Myöhemmin epäasiallisten perusteiden sekä syrjivien perusteiden vuoksi tehtyjen koeaikapurkujen osiossa käydään läpi tilanteita, jolloin koeaikapurkua ei ole mahdollista tehdä terveydellisistä syistä. Terveydellisistä syistä tehdyt koeaikapurut voivat olla siis joko hyväksytyjä, epäasiallisia tai syrjiviä, mikä tekee terveydellisten syiden perusteella tehdyn koeaikapurun erityisen herkän oikeudellisesti.

Terveydentila voi riittää koeaikapurun perusteeksi, jos se vaikuttaa työntekijän suoriutumiseen työsopimuksen mukaisista työtehtävistä. Pelkästään sairaus ilman vaikutusta työntekijän työsuoritukseen on kuitenkin syrjivä peruste päättää työsuhde koeajalla.⁷⁷ Esimerkiksi pitkäaikaissairaus, joka estää työntekijän soveltuvuuden arvioinnin koeajan kuluessa, voi olla asiallinen purkuperuste.

Tavanomainen lyhytaikainen sairastelu ei ole yleensä purkuperuste. Silloin kun sairastelu on hyväksyttävä syy, sairausloma ei estä purkua. Pitkäaikaisen työhön vaikuttavan ja toisaalta tavanomaisen sairastelun väliin sijoittuva sairauden merkitys purkuperusteena ratkeaa tapauskohtaisesti.⁷⁸

Helsingin hovioikeus katsoi ratkaisemassaan tilanteessa, ettei henkilö G pystynyt terveydellisistä syistä tekemään käsin tehtävää hitsaustyötä. Tämä oli ollut keskeinen syy kyseiselle koeaikapurulle. Työntekijän terveydentila on hyväksyttävä syy koeaikapurulle silloin, kun työntekijä ei pysty tekemään hänelle tarkoitettua työtä sen vuoksi. Työnantajalla ei ole myöskään velvollisuutta tarjota koeajalla olevalle työntekijälle korvaavaa työtä, vaan tämä velvollisuus on ainoastaan toistaiseksi voimassa

⁷⁷ Kavasto, 2020, s. 38

⁷⁸ Koskinen & Ullakonoja, 2016, s. 40

olevan työsopimuksen irtisanomisissa. Hovioikeus totesi myös, ettei asiassa voitu olettaa, että terveydentilaan perustuvaa syrjintäkieltoa olisi rikottu.⁷⁹ Kyseinen Helsingin hovioikeuden ratkaisu on hyvä esimerkki tilanteesta, jossa terveydellisten syiden vuoksi on ollut mahdollista tehdä koeaikapurku.

Itä-Suomen hovioikeus arvioi ratkaisussaan, oliko työnantaja purkanut työntekijän työsuhteen koeajalla syrjintäkiellon vastaisesti. Työntekijä oli saanut työvuorossa paniikkikohtauksen ja jäänyt sairauslomalle, minkä aikana työnantaja päätti työsuhteen. Tämän vuoksi asiassa syntyi syrjintäolettaja, joka käänsi todistustaakan työnantajalle. Työnantajan tuli siis osoittaa, että purku ei perustunut työntekijän terveydentilaan.

Hovioikeus hyväksyi työnantajan esittämät perusteet ja katsoi niiden olevan asiallisia ja todellisia, ei syrjiviä. Oikeus totesi, että paniikkioireilu liittyi työntekijän henkilökohtaiseen paineensietokyvyn puutteeseen, jota pidettiin ravintola-alan työssä olennaisena ominaisuutena. Tätä ei rinnastettu työkyvyttömyyteen tai sellaisiin terveydentilaperusteisiin, joita yhdenvertL:n säädäntö suojaa. Näin ollen työnantaja ei purkanut työsuhdetta terveydentilan perusteella, vaan työntekijän soveltumattomuuden vuoksi.

Hovioikeus otti huomioon myös muita työnantajan mainitsemia seikkoja, kuten tehtävistä kieltäytymisen, asiakaspalautteen ja aiemmat virheet työssä. Vaikka osa tapahtumista oli sattunut ennen koeajan alkua, ne voitiin ottaa huomioon kokonaisarvioinnissa, koska koeajan tarkoituksena on arvioida työntekijän ammattitaitoa ja soveltuvuutta.

Oikeus totesi, että työnantaja oli osoittanut syrjimättömyyden ja kumonnut syrjintäolettan. Työsuhteen purku katsottiin olevan koeaikalainsäädännön mukainen.⁸⁰ Terveydentilan vuoksi tapahtuvasta syrjinnästä ei ole kysymys tilanteessa,

⁷⁹ HHO 25.2.2009 S 08/1782

⁸⁰ IHO 24.4.2025 S 17/2024/259

jossa työnantaja epäilee vain itse poissaolon perustetta. Työnantajan on syyllistyäkseen syrjintään vähintään tiedettävä syrjintäperuste. Aiheettomat epäilyt voivat silti olla epäasiallinen peruste.

Tuomioistuin ratkaisuista löytyy paljon terveydentilaan liittyviä koeaikapurkuja. Tämä johtuu siitä, että jos koeaikapurun yhteyteen liittyy sairaspoissaoloja tai sairausloma, syntyy helposti terveydentilaan kohdistuva syrjintäoletta. Koeaikapurutilanteessa syrjintäoletta on helpoin tapa saada näyttötaakka siirrettyä työntekijältä työnantajalle.⁸¹ Alla olevista tuomioistuinratkaisuista käy ilmi, että työntekijä on saanut todistettua, että kyseisessä tilanteessa on terveydentilaan kohdistuva syrjintäoletta ja työnantajan on täytynyt perustella sitä vastaan.

A oli ollut jatkuvasti sairauslomalla ilman lääkärintodistusta. A ei ollut todistajien kertomuksen mukaan toimittanut lääkärintodistuksia työnantajalle. Hovioikeus katsoi, ettei työnantaja ollut voinut tietää sairauden laatua eikä todenperäisyyttä. M on epäillyt A:n sairauslomien hyväksyttävyyttä. Hovioikeus katsoi, ettei A:n irtisanominen koeajalla johtunut hänen terveydentilastaan, vaan epäilystä poissaolojen hyväksyttävyyteen. Näin ollen ei ollut voitu katsoa, että M olisi syrjinyt A:ta (yhdenvertL:n 6 § 1 luku).⁸²

Työntekijä A oli työskennellyt B Ltd:n palveluksessa määräaikaisessa työsuhteessa 20.10.2014-23.1.2025. Työsopimuksessa oli sovittu 24.1.2025 päättyvästä koeajasta ja työsuhteen kestosta 30.4.2025 asti. Työnantaja purki työsuhteen 23.1.2025 työntekijän ollessa sairauslomalla.

A väitti, että todellinen syy purkuun oli hänen sairautensa ja että työnantajalla ei ollut asiallista perustetta. Työnantajan mukaan purku tehtiin koeajalla asiallisin perustein A:n työsuoritusten puutteiden vuoksi, ei sairauden takia. A osoitti todennäköiseksi, että purku saattoi johtua syrjivästä syystä. Näin ollen näyttötaakka siirtyi työnantajalle.

⁸¹ Ks. kpl 4

⁸² THO 19.9.2011 S 10/1960

Työnantaja näytti, että A:n työssä oli ollut puutteita sekä myynti- että safariopastehtävässä. Purkua oli harkittu jo ennen sairauslomaa ja purku tehtiin ennen koeajan päättymistä. Näin ollen purkua ei tehty terveydentilan, vaan työsuoritusten takia. Pelkkä sairausloma ei tee koeaikapurusta lainvastaista.⁸³

Linja-autonkuljettajan työsuhde Kuljetus Oy:ssä päättyi koeajan purkuun 4.11.2019 heti pitkän sairausloman jälkeen. Työsopimuksessa oli sovittu kuuden kuukauden koeaika, ja kantaja väitti, että purkamisen todellinen syy oli hänen sairauslomansa ja terveydentilansa, mikä tekisi purun perusteettomaksi ja syrjiväksi. Kantaja vaati irtisanomisajan palkkaa, korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä, yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä sekä oikeudenkäyntikulujen korvaamista.

Käräjäoikeus katsoi kuitenkin, että työnantajalla oli ollut hyväksyttävä ja asiallinen peruste purkaa työsuhde koeajan aikana. Purkamisen syynä oli kantajan kyvyttömyys suorittaa linja-autonkuljettajan tehtäviä ajokieltonsa vuoksi sekä olennaisten työtehtävien laiminlyönti, kuten ajotuntien ilmoittamatta jättäminen ja linja-auton varikkoon ajaminen. Näiden seikkojen perusteella työnantajalla oli oikeus arvioida, ettei työsuhde kantajan kanssa toimisi jatkossakaan. Purku ei ollut syrjivä, eikä se loukannut koeajan tarkoitusta, sillä perusteena olivat työntekijän henkilöön ja työsuoritukseen liittyvät seikat, ei hänen terveydentilansa sinänsä.⁸⁴

3.2.5 Koeajan käyttäminen uudelleen erityistapauksessa

Koeaikaa saa käyttää lähtökohtaisesti yhden työntekijän kohdalla vain kerran samassa työtehtävässä⁸⁵. Tästä on kuitenkin joitakin poikkeuksia. Koeaikaehto on pätevä, jos välissä on ollut pidempi tauko⁸⁶, ensimmäinen työsuhde on ollut hyvin lyhyt, työtehtävät,

⁸³ RvHO 24.8.2018 S 17/794

⁸⁴ IHO 4.8.2021 S 21/234; IHO 30.5.2017 S 17/327

⁸⁵ Ks. HHO 19.7.2022 S 22/984

⁸⁶ Laissa tai tuomioistuimessa ei ole määritelty, mitä pidempi tauko tarkalleen ottaen tarkoittaa.

vastuut tai olosuhteet ovat muuttuneet tai työnantajalla on muu erityinen syy testata työntekijän soveltuvuutta edelleen.⁸⁷ Ratkaisu uuden koeajan kohtuullisuudesta on tehtävä aina tapauskohtaisesti⁸⁸.

Tilanteessa, jossa A oli työskennellyt X Oy:ssä sähköasentajana kahdessa peräkkäisessä työsuhteessa, joista jälkimmäisessä oli sovittu koeajasta, yhtiö purki toisen työsopimuksen koeajan perusteella. A väitti, että koeajan ehtoa ei voinut pätevästi soveltaa, koska hän oli jo aiemmin tehnyt samoja töitä yhtiössä ja hänellä oli riittävä ammattitaito. A väitti, että X Oy purki työsopimuksen koeajalla epäasiallisin perustein. Hänellä ei kuitenkaan ollut antaa mitään konkreettisia todisteita tästä. A vaati korvauksia työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yhtiö puolestaan väitti, että koeajan käyttö oli perusteltua, koska työtehtävät olivat muuttuneet. Käräjäoikeus ja hovioikeus katsoivat A:n olevan oikeassa, mutta korkein oikeus katsoi, että koeajan ehtoa oli voitu soveltaa, eikä työsuhteen purkaminen ollut tapahtunut epäasiallisista syistä.

Korkein oikeus kumosi hovioikeuden tuomion ja hylkäsi kanteen. Korkein oikeus katsoi, että ensimmäinen työsuhde oli ollut lyhyt, vain kaksi kuukautta, joten oli perusteltua kirjoittaa uusi työsopimus, jossa oli koeaika. Korkein oikeus myös katsoi, ettei A pystynyt todistamaan epäasiallista perustetta koeaikapurulle, joten korkein oikeus hylkäsi kanteen.⁸⁹

Tässä ratkaisussa korkein oikeus on antanut painoarvoa sekä jaetulle näyttövelvollisuudelle että ensimmäisen työsuhteen lyhyelle pituudelle. Korkeimman oikeuden mukaan A:n olisi pitänyt pystyä esittämään konkreettisia todisteita sille, että koeaika oli purettu epäasiallisin perustein. Koska näitä todisteita ei ollut, korkein oikeus hylkäsi tämän kanteen.

⁸⁷ Koskinen ja muut, 2008, s. 391; Koskinen ja muut, 2018, s. 161

⁸⁸ Koskinen ja muut, 2018, s. 163

⁸⁹ KKO 2009:35

Toisessa ratkaisussa korkein oikeus on hyväksynyt koeajan uusimisen tilanteessa, jossa työntekijä on ollut poissa työnantajan palveluksessa tarpeeksi pitkään ja jossa on katsottu, että työtehtävät ovat olleet erilaisia ensimmäiseen työsuhteeseen verrattuna. Työntekijä A oli ollut Valtameri Oy:ssä aluepäällikkönä 1982-1989 ja irtisanoutunut itse. Noin yhdeksän kuukauden jälkeen yhtiö otti häneen yhteyttä ja palkkasi hänet uudelleen samanlaisiin tehtäviin Tampereelle. Uuteen työsopimukseen sisällytettiin neljän kuukauden koeaikaehto. Työnantaja purki työsopimuksen vedoten koeaikaan. A katsoi, ettei koeaikaehto sitonut häntä, koska työ oli samanlaista kuin ennen, ja työnantaja pyrki kiertämään irtisanomissuojaa.

Raastuvanoikeus ja hovioikeus katsoivat, että koeaikaehto sitoi työntekijää, koska uusi työsuhde alkoi vasta 9 kuukautta edellisen päättymisestä ja työssä oli eroja. Uudessa työssä oli eri alue, asiakkaat ja alaiset. Näiden vuoksi A:n kanne hylättiin. Korkein oikeus katsoi, että A oli lukenut ja itse hyväksynyt työsopimuksen ehdot, mukaan lukien koeaikaehdon. Lisäksi korkein oikeus perusteli kantaansa samalla tavalla kuin alemmat oikeudet ja totesi, ettei työnantaja ole käyttänyt koeaikaehtoä työsopimuslain kiertämiseksi. Näiden vuoksi koeaikaehto oli pätevä ja työnantaja sai purkaa työsopimuksen koeajalla.⁹⁰

Työntekijä, joka oli ollut aiemmin yhtiön palveluksessa noin 19 vuotta, palasi alle puolen vuoden tauon jälkeen samaan yhtiöön ja allekirjoitti uuden työsopimuksen, jossa oli neljän kuukauden koeajasta selkeä merkintä. Kantaja väitti koeaikaehdon olevan pätemätön, koska hänelle ei ollut ilmoitettu sen perusteita ennen sopimuksen allekirjoittamista.

Käräjäoikeus katsoi koeaikaehdon lainvastaiseksi ja myönsi kantajalle pienen korvauksen. Hovioikeus kuitenkin totesi, että koeaikaehdosta oli sovittu selkeästi, ja sen käyttö uudessa työsopimuksessa oli hyväksyttävää. Hyväksyttävyyttä tukivat aiemmat kokemukset: työnantajan oli 19 vuoden työsuhteen aikana tarvinnut huomauttaa

⁹⁰ KKO 1995:103

kantajaa useaan kertaan alkoholikäytöstä. Näin ollen työnantajalla oli perusteet ottaa koeaika käyttöön ja purkaa työsopimus koeajan puitteissa alkoholiongelman vuoksi. Lisäksi kantaja ei pystynyt osoittamaan, että koeaikapurku olisi tapahtunut epäasiallisin tai syrjivin perustein tai että hänellä ei olisi ollut alkoholiongelmaa.⁹¹

3.2.6 Muut tilanteet

Seuraavaksi tarkastellaan koeajan käyttöön liittyviä erityistilanteita sekä sitä, millaisia linjauksia tuomioistuimet ovat näissä tilanteissa antaneet. Ensimmäisenä erityistilanteena tarkastellaan oppisopimustyöskentelyä, sillä myös oppisopimukseen voidaan sisällyttää koeaika⁹². Tarkastellaan tilannetta, jossa koeaikaehto sisällytettiin sekä oppisopimukseen että sen jälkeen työntekijän uuteen työsopimukseen. Oppisopimuksen ja uuden työsopimuksen työtehtävät olivat samat.

Tapauksessa neljä ahtaajaa oli työskennellyt ensin vuoden mittaisessa, määräaikaisessa oppisopimussuhteessa, jossa oli sovittu koeajasta. Oppisopimusjakson päätyttyä he solmivat saman työnantajan kanssa toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset, joihin sisällytettiin uusi neljän kuukauden koeaika. Työnantaja purki sopimukset koeajan aikana, ja riita syntyi siitä, oliko uusi koeaikaehto pätevä ja oliko kyseessä yksi vai kaksi erillistä työsuhdetta.

Kantajat katsoivat, että heidän työtehtävänsä eivät olleet muuttuneet, joten kyse oli yhdestä jatkuneesta työsuhteesta, johon toista koeaikaa ei olisi saanut ottaa. Työnantaja puolestaan katsoi, että oppisopimussuhde ja vakituinen työsuhde olivat oikeudellisesti ja sisällöllisesti erillisiä, koska oppisopimusajalla työntekijöiden asema oli ollut koulutuksellinen ja ohjattu, kun taas uudessa työsuhteessa he toimivat itsenäisemmin. Käräjäoikeus ja Helsingin hovioikeus hyväksyivät työnantajan näkemyksen:

⁹¹ HHO 17.11.2015 S 14/2043

⁹² Tiitinen & Kröger, 2008, s. 114

oppisopimussuhde on erityislain mukainen ja poikkeaa tavanomaisesta työsopimuksesta, joten uusi koeaika oli sallittu eikä sen katsottu olevan kohtuuton.⁹³

Yllä esitetystä tapauksesta korostui oppisopimussuhteen erityisluonne suhteessa työsopimuslain mukaiseen työsuhteeseen. Hovioikeus katsoi, että oppisopimussuhteeseen liittyvä opetuksellinen elementti ja rajoitetumpi vastuuasema erottavat sen toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta, jolloin koeajasta sopiminen uusissa työsopimuksissa oli mahdollista. Vaikka kantajat olivat tehneet samaa työtä pitkään oppisopimussuhteen aikana, hovioikeus piti perusteltuna, että koeajan tarkoitus – molempien osapuolten mahdollisuus arvioida työsuhteen soveltuvuutta – säilyy myös oppisopimussuhteissa. Näin ollen työtehtävien samankaltaisuus ei estänyt koeaikaehdon sopimista.

Edellä mainittu Helsingin hovioikeuden tapaus osoittaa, että oppisopimussuhde on oikeudellisesti erityinen instituutio, joka ei täysin rinnastu tavalliseen työsuhteeseen. Oppisopimussuhteessa sovelletaan monia työsuhdetta koskevia normeja, mutta esimerkiksi (TSL 7 luku) irtisanomissäännöksiä ei yleensä sovelleta.⁹⁴

Eräät henkilöstön edustajat, muun muassa luottamusmiehet, luottamusvaltuutetut, työsuojeluvaltuutetut ja yhteistoimintavaltuutetut nauttivat erityistä irtisanomissuojaa, joka ei kuitenkaan suojaa heitä täysin koeaikapurulta.⁹⁵ Näiden henkilöstön edustajien työsopimuksen purkamisen perusteita koeaikana on kuitenkin arvioitava tiukemmin kuin muiden työntekijöiden. Koeaikapurku ei saa tapahtua edellä mainittujen edustustehtävien vuoksi.⁹⁶ Seuraavaksi käsitellään tilanteita, joissa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle on tehty koeaikapurku ja katsotaan, millä perusteilla ne on voitu tehdä.

⁹³ HHO 14.6.2006, S 03/2259

⁹⁴ Rikkilä, 2010,

⁹⁵ Parnila, 2024, luku 6.2

⁹⁶ Koskinen ja muut, 2018, s. 166; Ks. THO 28.10.1997 S 97/671

Seuraavassa ratkaisussa on kyse tilanteesta, jossa koeaikainen luottamusmies irtisanottiin liikkeen luovutuksen konkurssin yhteydessä. A työskenteli Harju Hotell Oy:ssä vuodesta 1987. Yhtiö meni konkurssiin 1990, jolloin A:n työsuhde irtisanottiin ja päättyi kahden viikon irtisanomisajan jälkeen. Uusi yhtiö, Kontiolahden kokoustilat Oy, osti konkurssipesän omaisuutta ja aloitti ravintolatoiminnan samoissa tiloissa 1.8.1990. A palkattiin uudelleen 2.8.1990 tehdyllä kirjallisella työsopimuksella, johon sisältyi kahden kuukauden koeaikaehto. Työnantaja purki työsopimuksen 8.9.1990 vedoten koeaikaan. A oli valittu työntekijöiden luottamusmieheksi.

A katsoi, että kyseessä oli liikkeen luovutus, jolloin hänen työsuhteensa olisi jatkunut keskeytyksettä vuodesta 1987, jolloin koeaikaehto olisi ollut pätemätön⁹⁷. Liikkeen luovutus tarkoittaa sitä, että yritys tai sen osa siirtyy toiselle työnantajalle ja toiminta jatkuu luovutuksen jälkeen olennaisesti samanlaisena. Tällöin työntekijöiden työsuhteet sekä niihin liittyvät oikeudet, velvollisuudet ja edut siirtyvät automaattisesti uudelle työnantajalle.⁹⁸ Kontiolahden kokoustilat Oy kiisti liikkeen luovutuksen ja totesi, että Harju Hotell Oy:n liiketoiminta oli päättynyt konkurssiin, eikä sitä ollut jatkettu keskeytyksettä. A:n uusi työsopimus oli itsenäinen, ja koeaikaehto oli pätevä.

Kihlakunnanoikeus ja hovioikeus katsoivat, ettei kyseessä ollut liikkeen luovutus, koska toiminta oli ollut keskeytyneenä lähes kuukauden, ja uusi työnantaja aloitti oman toimintansa. Työsopimuksen koeaikaehto oli sitova, ja työnantaja sai purkaa sopimuksen koeaikana. Luottamusmiehen asema ei estänyt purkamista, koska koeaikapurku on mahdollista myös luottamusmiehen kohdalla, kunhan peruste ei ole epäasiallinen.

Korkein oikeus vahvisti alempien oikeuksien päätöksen. Liikkeen luovutusta ei tapahtunut, sillä toiminta oli keskeytynyt ja työntekijät eivät siirtyneet välittömästi uuteen yritykseen. Luottamusmiehen erityissuoja ei estänyt koeaikapurkua, koska

⁹⁷ Ks. Koskinen ja muut, 2008, s. 391: ”Koeaikaehto ei voida ottaa uudelleen käyttöön esimerkiksi liikkeen luovutuksen yhteydessä, koska tällöin työsuhde jatkuu entisenlaisena (paitsi jos uusista ehdoista sopiminen on muutenkin sallittua).”

⁹⁸ Sainio, 2010, s. 13; Koskinen ja muut, 2018, s. 162

purkuperuste oli asiallinen. Koeaikaehto oli siis pätevä ja työnantajalla oli oikeus purkaa sopimus koeaikana.⁹⁹

Seuraavassa ratkaisussa on kyse työsuojeluvaltuutetulle tehdystä koeaikapurusta. Rakennustyömaan työntekijä A:n työsuhde oli purettu koeajalla. Rakennusliitto väitti, että A:n, joka toimi työsuojeluvaltuutettuna, työsuhde oli purettu koeaikana syrjivästi ja ilman asiallista syytä. A oli valittu työsuojeluvaltuutetuksi 10.7.2007 ja työsuhde purettiin koeajalla 1.8.2007.

A, joka toimi työsuojeluvaltuutettuna, oli toistuvasti huomauttanut työnantajaa suojavarusteiden puutteista ja ylitöiden järjestämisestä. Tämän jälkeen hänelle annettiin työtehtäviä, joita ei voinut suorittaa samanaikaisesti ja häntä moitittiin niiden laiminlyönnistä. A kuului aloittelevien ammattilaisten palkkaryhmään. Kanneperusteen mukaan A:n työsopimus purettiin epäasiallisin perustein koeajalla, ja todellisena syynä oli hänen työsuojeluvaltuutetun tehtäviensä hoitaminen.

Vastaajan mukaan työsopimus purettiin koeajan puitteissa asiallisista syistä. Työnantajan mukaan A ei soveltunut tehtäväänsä, hänellä oli puutteita työmotivaation, aloitekyvyn ja työn tuloksellisuuden osalta. A oli ollut luvattomasti poissa ja kieltäytynyt työtehtävästä.

Työtuomioistuin katsoi, että A:n ja tukitodistajan kertomukset ovat epätarkkoja ja ylimalkaisia, kun taas esihenkilöiden ja työnjohtajien kertomukset olivat yksityiskohtaisia ja uskottavia. A:lla oli selvitysten mukaan ollut luvattomia poissaoloja, kieltäytyminen työtehtävästä ja puutteita työmotivaation ja aloitekyvyn osalta. Näin ollen työtuomioistuin katsoi, että työsuhteen purkamiseen koeajalla oli asialliset perusteet. Kyseisessä tilanteessa ei ollut näyttöä siitä, että purku olisi johtunut A:n toimimisesta

⁹⁹ KKO 1992:191

työsuojeluvaltuutettuna. Työnantajajärjestöt eivät laiminlyöneet valvontavelvollisuuttaan.¹⁰⁰

3.3 Epäasialliset perusteet koeaikapurulle

3.3.1 Koeajan ajallinen ja menettelyllinen soveltaminen

Seuraavaksi tarkastellaan tilanteita, joissa työsuhde on purettu koeajalla ennen työn tosiasiallista aloittamista, sekä työnantajan velvollisuutta ilmoittaa koeajan soveltamisesta. Koeaikapurkua ei voida tehdä niin pian työsuhteen alkuvaiheessa, ettei työntekijän suorituksen arviointia ole ollut mahdollista tehdä. Heti työntöen aloittamista seuraavana päivänä tehty koeaikapurku oli epäasiallinen, sillä työntekijän työsuoritusta ei ollut ollut mahdollista arvioida vielä niin lyhyessä ajassa¹⁰¹. Työsopimuksen purkaminen ennen varsinaisen työn aloittamista edellyttää painavaa syytä, kuten olennaista luottamuksen menetystä. Seuraavassa tapauksessa käydään tarkemmin läpi tilannetta, jossa koeaikapurku on tehty ennen työn tosiasiallista aloittamista.

Tässä tapauksessa A ja B olivat solmineet työsopimuksen C kunnan kanssa, jossa heidät palkattiin maatalouslomittajiksi. Sopimuksessa oli sovittu neljän kuukauden koeajasta. Kunta kuitenkin purki työsopimukset ennen työsuhteen alkamista, jolloin selvitettiin, voidaanko lakkauttaminen arvioida työsopimuslaissa, koeajalle asetettujen purkamisperusteiden mukaan vai pitäisikö soveltaa säännöksiä, jotka koskevat työsopimuksen purkamista työntekijän laiminlyönnin (TSL 8:1.2) ja käyttäytymisen vuoksi.

Kihlakunnanoikeus hylkäsi kanteen, koska se katsoi, ettei sopimuksen purkamiselle ollut epäasiallisia perusteita. Kihlakunnanoikeus arvioi tilannetta, kuten mitä tahansa koeaikapurkutilannetta. Sen mukaan tällainen työsopimuksen purku ei saa tapahtua

¹⁰⁰ TT 2009-2, 16.1.2009

¹⁰¹ HHO 2.11.2016 S 16/2121

epäasiallisin perustein. Hovioikeus totesi, että koska työsopimukset oli purettu ennen koeajan alkua, niiden purkamiselle olisi tullut olla tärkeä syy, jota kunta ei pystynyt osoittamaan. Hovioikeus määräsi kunnan maksamaan vahingonkorvauksia A:lle ja B:lle, ja korkein oikeus piti hovioikeuden päätöksen voimassa, katsoen, ettei työntekijöiden käyttäytyminen ollut riittävä eli tärkeä syy työsopimusten purkamiseen ennen työsuhteen alkamista.¹⁰²

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työsopimusta solmittaessa tai siitä suullisesti sovittaessa, että työsopimuksessa sovelletaan koeaikaa (TSL 1:4.3). Jos näin ei tuossa vaiheessa tehdä, koeaikaa ei ole mahdollista soveltaa.

Työntekijä A oli aloittanut työsuhteensa Hautaustoimisto ja Kukkakauppa B Oy:ssä marraskuussa 1984. Työnantaja ei ollut viitannut työehtosopimuksen koeaikamääräykseen työsopimusta solmittaessa, eikä koeaikaa ollut erikseen sovittu. Työnantaja purki työsuhteen noin kuukauden kuluttua sen alkamisesta vedoten koeajan purkuoikeuteen ja maksoi kahden viikon palkan. Työntekijä haastoi työnantajan oikeuteen väittäen irtisanomisen johtuneen ammattiyhdistystoiminnasta ja tapahtuneen ilman laillista perustetta. Alemmissa oikeusasteissa arvioitiin koeaikaehdon pätevyyttä ja irtisanomisen syitä, ja hovioikeus hyväksyi työnantajan näkemyksen koeajan soveltumisesta. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, ettei koeaika ollut tullut osaksi työsopimusta, koska siitä ei ollut ilmoitettu eikä sovittu, eikä irtisanomiselle ollut työsopimuslain edellyttämää erityisen painavaa syytä. KKO kumosi hovioikeuden tuomion ja vahvisti työntekijän oikeuden irtisanomisajan palkkaan ja kuuden kuukauden palkan suuruisen korvauksen laittomasta irtisanomisesta.¹⁰³

3.3.2 Koeajan väärinkäyttö ja kiertotarkoitus

¹⁰² KKO 1992:100

¹⁰³ KKO 1989:8

Lähtökohtaisesti yhden työntekijän kanssa on mahdollista sopia koeajasta vain kerran saman työnantajan kanssa. Korkeimman oikeuden ratkaisu koski sahatyöntekijä A:n työsuhteen purkamista Sotka Oy:ssä. A oli ollut yhtiön palveluksessa aiemmin ja palannut 14.6.1982 entisen kaltaisiin tehtäviin. Työsopimukseen oli merkitty kolmen kuukauden koeaika, mutta A:n poissaolo sairauden vuoksi johti työsopimuksen purkamiseen 9.9.1982. Korkein oikeus katsoi, että koska A oli palannut yhtiön palvelukseen kohtuullisen ajan kuluessa ja erityistä syytä koeaikaan ei ollut, koeaikamääräyksen todellinen tarkoitus oli kiertää työsopimuksen purkamista ja irtisanomista koskevia säännöksiä. Tämän vuoksi koeaika ei ollut sitova.

Vaikka A oli poistunut työpaikalta ilman lupaa sairauden vuoksi, yhtiöllä ei ollut oikeutta purkaa työsuhdetta työsopimuslain perusteella. Tämä päätös vahvisti, että koeajan käyttäminen työsopimuksen purkamisen kiertämiseen on lainvastaista.¹⁰⁴

Koeaikapurkutilanteessa voi olla kyse myös niin sanotusta ”sopimusikkailusta”¹⁰⁵. Helsingin hovioikeus ratkaisi tilanteen, jossa henkilön toistaiseksi voimassa oleva työsuhde oli purettu koeajalla ja työsuhde oli muutettu määräaikaiseksi. Koeaikapurun katsottiin olleen tehty epäasiallisin perustein.¹⁰⁶

3.3.3 Epäasialliset henkilöön liittyvät perusteet

Työsopimusta ei ole mahdollista purkaa koeajalla työntekijän raskauden vuoksi eikä raskauden epäilyksen vuoksi. Korkeimman oikeuden ratkaisussa työnantaja oli purkanut työntekijän työsopimuksen koeajalla tämän raskauden vuoksi, mikä oli epäasiallinen peruste ja rikkoi työsopimuslakia (TSL 1:3). Työnantaja väitti purkaneensa sopimuksen vain koeajan vuoksi, mutta hovioikeus totesi, että purkaminen oli tapahtunut raskauden takia, ja siten työsopimuksen purkaminen oli vastoin työsopimuslain sääntöjä. Lisäksi

¹⁰⁴ KKO 1986-II-52

¹⁰⁵ Koskinen ja muut, 2018, s. 168

¹⁰⁶ HHO 20.12.2005 S 03/2162

hovi oikeus katsoi, että vaikka työsopimuksen purkaminen ei ollut suoraan tasa-arvoL (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) 8 §:n mukaan sukupuoleen liittyvää syrjintää, se oli kuitenkin epäasiallista ja työnantajan tuli maksaa työntekijälle vahingonkorvauksia (TSL 51 §).

Korkein oikeus totesi, että työsopimuksen purkaminen ei ollut sukupuoleen perustuvaa syrjintää (tasa-arvoL 8 §), koska purkaminen ei ollut suoranaisesti sukupuoleen liittyvää, vaan raskauden vuoksi tapahtunutta. Tämän vuoksi korkein oikeus muutti hovioikeuden tuomiota ja vapautti työnantajan velvollisuudesta maksaa tasa-arvoL:n mukaisia hyvityksiä, mutta piti muuten hovioikeuden tuomion vahingonkorvauksista ja oikeudenkäyntikuluista voimassa.¹⁰⁷

Samankaltainen tapaus oli käsiteltävänä Rovaniemen hovioikeudessa. Tapauksessa työnantaja poisti työntekijälle annetut työvuorot ilman työehtosopimuksen edellyttämää ennakoimatonta muutosta tai työntekijän suostumusta, minkä tuomioistuin katsoi olevan perusteetonta ja velvoitti työnantajan maksamaan palkkasaatavat. Työnantajan väitteet työntekijän kieltäytymisestä työtehtävistä hylättiin, koska niille ei ollut näyttöä eikä niitä ollut esitetty tapahtuma-aikaisissa dokumenteissa.

Työsopimuksen purkaminen koeajalla osoittautui syrjiväksi, koska purkaminen ajoittui välittömästi raskaudesta ilmoittamisen ja raskauteen liittyvien sairauslomien jälkeen. Työnantajan ilmoittama ”terveydentilaan” perustuva koeaikapurun syy katsottiin tosiasiasa viittaavan raskauteen, mikä täytti raskaussyrjinnän tunnusmerkit (tasa-arvoL 8 §). Lisäksi purkaminen oli epäasiallista, koska työntekijää ei kuultu eikä purkuperusteita yksilöity lain edellyttämällä tavalla.¹⁰⁸

Aiemmin tässä tutkielmassa on mainittu, että työsopimuksen voi purkaa koeajalla, jos työntekijän ei ole mahdollista suoriutua työtehtävästään terveytensä vuoksi. Terveys-

¹⁰⁷ KKO 1992:7

¹⁰⁸ RvHO 10.10.2018 S 18/563

kohdistuvat aiheettomat epäilyt ovat kuitenkin epäasiallinen peruste purkaa työsuhde koeajalla. Tapauksessa työntekijä Hilja A oli työskennellyt Oy B:n kumitehtaalla, kun työnantaja purki hänen työsopimuksensa koeajalla epäillen, että hänellä oli työperäinen allergia. Lääkärintutkimuksissa ei kuitenkaan todettu allergiaa, eikä A:n työkyky ollut heikentynyt. Työnantaja itsekin oli aiemmin todennut hänet työhön sopivaksi.

Alemmat oikeudet hylkäsivät A:n kanteen katsoen, että työnantajalla oli koeajan perusteella oikeus purkaa työsuhde ilman erityistä syytä. Korkein oikeus arvioi asian toisin. Se katsoi, että työsuhteen purku perustui aiheettomiin terveydentilaan liittyviin epäilyihin eikä työntekijän soveltuvuuden arviointiin, mikä on koeajan todellinen tarkoitus. Korkein oikeus katsoi purkamisen tapahtuneen epäasiallisin perustein ja velvoitti työnantajan maksamaan A:lle korvauksen menetetyistä ansiosta ja oikeudenkäyntikuluista.

Ratkaisu vahvisti sen periaatteen, että vaikka työsuhde voidaan koeajalla purkaa ilman erityistä syytä, purkaminen ei saa perustua syrjiviin tai epäasiallisiin perusteisiin, kuten perusteettomiin epäilyihin työntekijän terveydentilasta.¹⁰⁹

3.3.4 Työsuhteen muutoksiin liittyvät perusteet

Työtuomioistuimen ratkaistavaksi tuli tilanne, jossa työnantaja purki työsuhteen koeajalle vedoten aiempaan koeaikaehtoon, vaikka liikkeen luovutuksen jälkeen tehdyssä työsopimuksessa koeajasta ei ollut enää mainintaa. Työntekijä oli työskennellyt työnantaja A:n palveluksessa tilausten vastaanottajana. Yritys X osti palvelut A:lta alihankintana, mutta päätti myöhemmin lopettaa sopimuksen ja perustaa oman yhtiön hoitamaan samaa toimintaa. Työntekijä siirtyi uuden, perustettavan yhtiön palvelukseen ja allekirjoitti työsopimuksen, jossa sovittiin neljän kuukauden koeajasta. Kuukautta myöhemmin laadittiin uusi työsopimus työnantaja B:n kanssa, joka jatkoi aiempaa

¹⁰⁹ KKO 1980 II 110

sopimusta, mutta ei sisältänyt mainintaa koeajasta. Myöhemmin työntekijä jäi sairauslomalle, ja työnantaja purki työsuhteen vedoten koeaikaehdoton.

Työntekijän mukaan työsuhde oli päätetty lainvastaisesti hänen sairauslomansa vuoksi. Hän katsoi, että työnantajan vaihdos oli liikkeen luovutus, jolloin hän olisi siirtynyt vanhana työntekijänä uuden työnantajan palvelukseen. Tämän vuoksi uutta koeaikaa ei olisi saanut ottaa käyttöön. Työnantaja B puolestaan kiisti liikkeen luovutuksen ja väitti, että työsuhteen päättämisen perusteena oli työntekijän työtapojen arviointi, ei sairausloma. Työnantajan mukaan koeaika oli edelleen voimassa, vaikka uudessa sopimuksessa ei siitä ollut mainintaa.

Käräjäoikeus katsoi, että kyseessä oli liikkeen luovutus, ja työntekijä oli siirtynyt vanhana työntekijänä uuden työnantajan palvelukseen. Näin ollen koeaikaa ei voitu enää soveltaa, ja työsuhde oli purettu perusteettomasti.¹¹⁰ Työnantaja määrättiin maksamaan työntekijälle korvausta yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava määrä. Hovioikeus pysyi käräjäoikeuden tuomiossa. Tapauksessa korostettiin, että liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijän työsuhteen ehdot säilyvät olennaisilta osin muuttumattomina, eikä uutta koeaikaa voida ottaa käyttöön ilman olennaisia muutoksia työtehtävissä, asemassa tai työolosuhteissa.¹¹¹

3.3.5 Erityistilanteet

Kuten aiemmin hyväksyttäviä koeaikapurkuperusteita käsiteltäessä todettiin, koeaikapurku ei saa tapahtua edustustehtävien vuoksi¹¹². Kuitenkin edustustehtävissä oleville henkilöillekin on mahdollista tehdä koeaikapurku. Näitä tilanteita täytyy arvioida tiukasti ja työnantajan täytyy pystyä riitatilanteessa todistamaan, ettei purku tapahtunut

¹¹⁰ Kultanen, 4/2011, Oikeustieto

¹¹¹ HHO 20.1.2010 S 09/1149

¹¹² Parnila, 2024, luku 6.2

edustustehtävien vuoksi ¹¹³. Edellä mainittuja edustustehtäviä ovat esimerkiksi luottamusmiehenä, luottamusvaltuutettuna, työsuojeluvalluutettuna tai yhteistoimintavalluutettuna toimiminen¹¹⁴.

Seuraavassa tilanteessa on kyse syrjivästä luottamusmiehelle tehdystä koeaikapurusta. Työntekijä A oli valittu koeaikana työmaan luottamusmieheksi. Tämän jälkeen työmaalla oli järjestetty työntekijöiden kesken A:n johdolla yleinen kokous, jossa keskusteltiin työturvallisuudesta sekä työntekijöiden kokemista vakiintuneista eduista. Kun työmaan vastaava mestari kuuli kokouksesta jälkikäteen, hän moitti A:ta kokouksen järjestämisestä yhtiön tiloissa luvatta.

Samana päivänä sama mestari purki A:n työsopimuksen. Työsuhde purettiin ilman koeaikaa ja työsopimuslain määräyksiä noudattamatta, erityisesti työntekijän ammattiyhdistystoiminnan vuoksi. A työsuhde oli alkanut 30.6.1986, mutta työmaan vastaava mestari oli ilmoittanut vain suullisesti kolmen kuukauden koeajasta. Työsuhteen purkamisessa työnantaja väitti, että A:n ammattitaito ei ollut riittävä ja että hän oli ollut huolimaton työssään. A:n asema luottamusmiehenä ja hänen esittämänsä vaatimukset työmaan epäkohtia kohtaan olivat osaltaan vaikuttaneet työsuhteen purkamiseen, mikä johti siihen, että purkaminen katsottiin epäasialliseksi.

KKO katsoi, että vaikka A:n työsuhde oli koeaikainen, hänen asemaansa luottamusmiehenä oli arvioitava erityisellä huolellisuudella, ja työsuhteen purkaminen koeaikana ei ollut perusteltua. A sai korvauksen työsopimuksen perusteettomasta purkamisesta ja oikeudenkäyntikuluista. Työnantaja veloitettiin maksamaan A:lle korvauksia.¹¹⁵

¹¹³ THO 15.9.2025 S 18/2025/817

¹¹⁴ Parnila, 2024, luku 6.2

¹¹⁵ TT 1986:140

On monia muitakin syitä, joiden perusteella koeaikapurkua ei ole mahdollista tehdä. Tässä joitakin niistä. Koeaikapurkua ei voi tehdä tuotannollistaloudellisista¹¹⁶ syistä, kuten ei myöskään, saneerausmenettelyn, konkurssin tai työnantajan kuoleman perusteella. Näissä tapauksissa työntekijä irtisanotaan irtisanomisaikaa noudattaen.¹¹⁷

Helsingin hovioikeudessa oli käsiteltävänä tapaus, jossa työnantaja oli purkanut työntekijän työsopimuksen koeajalla tuotannollistaloudellisilla perusteilla. Työnantaja oli kuitenkin jo ennen työsopimuksen tekemistä kertonut työntekijälleen yhtiön heikosta taloudellisesta tilanteesta sekä mahdollisesta toiminnan lopettamisuhasta.

Työsopimus voidaan periaatteessa päättää myös koeajalla tuotannollistaloudellisista syistä, mutta kyse on tällöin työsopimuksen irtisanomisesta, ei koeaikapurusta. Tällöin irtisanominen ei kuitenkaan ole sallittu sellaisilla perusteilla, jotka työnantaja on tiennyt jo ennen työntekijän rekrytointia.¹¹⁸ Tässä tapauksessa työnantajan oman kertoman mukaan yhtiö oli ollut tietoinen taloudellisista vaikeuksistaan ja lopettamisuhasta jo työsopimusta solmittaessa. Näin ollen työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa työsopimusta koeajalla kyseisillä perusteilla.

Työsopimuksen päättämisen laillisuuden arvioinnissa ei ollut merkitystä sillä, että työnantaja oli informoinut työntekijää yhtiön taloudellisesta tilanteesta etukäteen. Tämä korostui erityisesti tilanteessa, jossa koeajalla tehty purku tapahtui varsin pian työsuhteen alkamisen jälkeen. Työsuhde oli kestänyt ainoastaan 31 päivää.¹¹⁹

Koeaikapurkua ei voi tehdä sillä perusteella, että työntekijä vaati työehtosopimuksen soveltamista ja toi esille työnantajan käsityksestä poikkeavia kantoja työaikalain soveltamisesta¹²⁰. Vähän vastaavassa tilanteessa työntekijä oli vedonnut työaikalakiin

¹¹⁶ Koskinen ja muut, 2018, s. 171

¹¹⁷ Parnila, 2024, luku 6.2

¹¹⁸ Sainio, 2010, s. 19

¹¹⁹ HHO 31.5.2007 S 05/3091

¹²⁰ KouHO 23.8.1995 S 94/33

perustuviin oikeuksiinsa ja kieltäytynyt tekemästä sopimusta edellyttäviä ylitöitä enemmän kuin 120 tuntia tietyn jakson kuluessa¹²¹. Tälläkään perusteella koeaikapurkua ei ole mahdollista tehdä.

Epäasiallinen syy koeaikapurulle on työntekijän vaatimus saada työehtosopimuksen mukaista palkkaa¹²² sekä työntekijän palkankorotuspyyntö¹²³. Koeaikapurkua ei voi tehdä sillä perusteella, että työntekijä on ottanut yhteyttä työsuojelupiirin tarkastajaan työntekijän laillisten oikeuksien selvittämiseksi¹²⁴. Koeaikapurku oli tehty epäasiallisesti, kun työntekijä luuli vilpittömästi, että hänellä oli oikeus työvuoroja koskevien pyyntöjen esittämiseen¹²⁵.

Koeaikapurkua ei ole mahdollista tehdä myöskään tapauksissa, joissa työntekijä hoitaa kotona sairastunutta lasta¹²⁶ tai jos työntekijä kieltäytyy ryhtymästä rahapanoksella yritystoimintaan. Epäasiallinen koeaikapurkuperuste oli myös se, kun työntekijä oli valittanut työnantajaltaan vuokraamansa asunnon kylmyydestä¹²⁷.

3.4 Syrjivät perusteet koeaikapurulle

Työsopimuksen purkaminen koeaikana ei saa tapahtua syrjintäkiellon vastaisesti. 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 (YhdenvertL 8 § 1 mom.). Syrjintä on kielletty riippumatta siitä,

¹²¹ HHO 30.12.1999 S 98/1166

¹²² THO 10.1.2000 S 99/1058

¹²³ HHO 22.3.2012 S 11/1142

¹²⁴ KouHO 26.4.1995 S 93/802

¹²⁵ THO 5.3.2014 S 13/252

¹²⁶ RvHO 13.5.2002 S 01/1355

¹²⁷ KKO 5.3.1982 81/534??

perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Lisäksi tasa-arvoL kieltää sukupuoleen liittyvän syrjimisen.

Korkein oikeus käsitteli tapausta, jossa työnantaja oli purkanut koeajalla olleen työntekijän työsopimuksen työntekijän ilmoitettua kuulovammastaan, joka estää häneltä osittain työtehtävien suorittamisen. Työnantaja ei kuitenkaan ollut ennen työsopimuksen päättämistä selvittänyt, olisiko työntekijälle mahdollista tehdä kohtuullisia mukautuksia hänen työtehtäviinsä, jotta hän pystyisi jatkamaan työssä kuulovammastaan huolimatta. Työnantajan laiminlyönti arvioida työntekijän kykyä työskennellä vammastaan huolimatta johti siihen, että työsopimus päätettiin syrjivällä perusteella.

Korkein oikeus totesi, että työnantajan toiminta oli syrjivää ja rikkoi yhdenvertaisuuslakia. Koska työnantaja ei ollut selvittänyt työntekijän mahdollisuuksia suoriutua työtehtävistään kohtuullisin mukautuksin, työsopimus oli purettu perusteettomasti. Tämän seurauksena työnantaja veloitettiin maksamaan korvauksia työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä (TSL 12:2) mukaan sekä hyvitystä syrjinnästä yhdenvertaisuuslain nojalla.¹²⁸

Tuomio korostaa, että työnantajan on arvioitava työntekijän sopivuutta työhön huolellisesti ja objektiivisesti ottaen huomioon työn todellinen sisältö ja vaatimukset. Samoin työntekijän terveydentilalle asetettavien vaatimusten tulee perustua siihen, mitä työ todellisuudessa edellyttää.¹²⁹

Myös seuraavassa Helsingin hovioikeuden ratkaistavassa tapauksessa on kyse syrjivästä perusteesta koeaikapurulle. A oli työskennellyt myyntipäällikkönä, ja hänen työsopimuksensa oli purettu koeaikana vedoten työntekijän epäasianmukaiseen käyttäytymiseen ja luottamuspuutteeseen. Yhtiö väitti, että A oli menetellyt vilpillisesti,

¹²⁸KKO 2024:63

¹²⁹Koskinen, 2024

kun ei kertonut, että hänen puolisonsa oli nainen eikä mies. A väitti purkamisen olevan perusteeton ja vaati yhtiöltä korvauksia muun muassa työsopimuksen laittomasta purkamisesta, irtisanomisajalta maksettavan palkan ja vahingonkorvauksen muodossa. Yhtiö puolestaan katsoi, että purkaminen oli ollut oikeutettu ja perustuivat A:n sopimattomaan käytökseen ja luottamusongelmiin.

Hovioikeus tutki asian ja totesi, että vaikka työsopimus oli purettu koeaikana, purkaminen ei ollut ollut lainmukainen, koska perusteet olivat liian epämääräisiä eivätkä tämän vuoksi riittäneet koeaikapurun tueksi. Hovioikeus katsoi, että työsopimuksen purkaminen oli tapahtunut virheellisesti ja velvoitti yhtiön maksamaan A:lle korvauksia työsopimuksen purkamisesta sekä mahdollisesti laiminlyödyistä palkkioista ja oikeudenkäyntikuluista.¹³⁰

Turun hovioikeus katsoi, että työnantaja oli syrjinyt kahta romanitaustaista parturikampaajaa, kun heidän työsuhteensa purettiin koeajalla sen jälkeen, kun he käyttivät työssään romanihametta tai sen kevyempää versiota. Oikeudellinen arvio keskittyi siihen, mitä työasusta oli työsuhteen alussa sovittu ja oliko työnantajalla hyväksyttävät ja objektiiviset perusteet rajoittaa romanasun käyttöä.

Hovioikeus piti selvitettyinä, että työnantaja oli aluksi hyväksynyt lyhennetyn romanihameen työasuksi eikä ollut antanut selkeitä ohjeita sen kieltämisestä. Näin työntekijät olivat voineet perustellusti luottaa siihen, että heidän pukeutumisensa oli sääntöjen mukaista. Kun työnantaja myöhemmin vetosi uuden pukukoodin rikkomiseen ja ryhtyi nopeasti koeaikapurkuun, muodostui asiasta syrjintäoletta.

Työnantaja perusteli kieltoa työturvallisuudella, hygienialla, ergonomialla ja brändin hallinnalla, mutta hovioikeus totesi, että se ei esittänyt konkreettista näyttöä todellisista riskeistä eikä ollut selvittänyt mahdollisia lievempiä keinoja. Romanihameen käyttö perustuu kulttuuriseen identiteettiin, eikä sitä voitu rinnastaa poliittisiin tai

¹³⁰ HHO 18.3.2010 S 09/2057

uskonnollisiin tunnuksiin. Koska työnantaja ei kyennyt kumoamaan syrjintäolettaa hyväksyttävillä, objektiivisilla ja suhteellisuusperiaatteen mukaisilla syillä, hovioikeus katsoi, että koeaikapurut perustuivat lainvastaisesti työntekijöiden etniseen taustaan.¹³¹

Terveydentilan vuoksi tehdyt koeaikapurut voivat joissain tapauksissa olla jopa syrjiviä. Turun hovioikeudessa käsiteltävässä tapauksessa työntekijän työsuhteeseen Vesihuolto Oy:ssä purettiin koeaikana hänen terveydentilansa perusteella. Työntekijä sairastui työpaikan sisäilmaongelmien vuoksi, ja työnantaja väitti, ettei hänen soveltuvuuttaan voitu arvioida pitkän sairausloman takia. Käräjäoikeus katsoi, että työsuhteen päättäminen ei perustunut työntekijän henkilöön tai työsuoritukseen liittyvään asialliseen syyhyn, vaan työnantajan vastuulla olleisiin olosuhteisiin. Työnantajan menettely oli siten perusteeton ja syrjivä.¹³²

Toisessa tapauksessa kenkäkaupan toimitusjohtaja antoi työntekijälle koeaikapurkuilmoituksen heti tämän palattua sairauspoissaololta, kertomatta purkamiselle tarkempia perusteita. Vaikka toimitusjohtaja väitti ratkaisun johtuneen työntekijän suoriutumispuutteista, hän esitti oikeuskäsittelyn aikana jatkuvasti muuttuvia ja keskenään ristiriitaisia perusteita. Käräjäoikeus piti tätä uskottavuutta heikentävänä seikkana, eikä todistajien kertomuksista saatu tukea työnantajan väitteille.

Oikeus arvioi myös työnantajan esittämien puutteiden asiallisuutta koeajan tarkoituksen näkökulmasta. Väitteet liittyivät esimerkiksi siihen, että työntekijä oli asettanut sovitustuolin väärään paikkaan tai laittanut tuotteita esille eri tavalla kuin toimitusjohtaja olisi tehnyt. Koska työnantaja ei ollut ohjeistanut näistä asioista etukäteen, tällaisia vähäisiä erimielisyyksiä ei voitu pitää hyväksyttävänä koeaikapurun perusteina. Käräjäoikeuden mukaan työntekijän soveltuvuutta ei arvioitu objektiivisin perustein.

¹³¹ THO 16.1.2025 S 23/729

¹³² THO 12.4.2018 16/1764

Keskeistä ratkaisussa oli kuitenkin se, että purkupäätös oli ajallisesti ja tosiasiallisesti yhteydessä työntekijän sairauspoissaoloon. Toimitusjohtaja oli tiennyt työntekijän terveydentilasta ja sillä katsottiin olleen vaikutusta päätökseen, vaikka muitakin syitä olisi ollut. Terveydentilan käyttäminen työsuhteen päättämisen perusteena täytti syrjinnän tunnusmerkistön.¹³³

3.5 Työntekijän epäasiallinen peruste koeaikapurulle

Työntekijällä ei ole velvollisuutta esittää tai perustella syytä koeaikapurulle. Työntekijän on mahdollista tehdä koeaikapurku lähtökohtaisesti millä tahansa muulla perusteella paitsi paremman palkan vuoksi.

Pelkkä parempi palkka ei ole hyväksyttävä syy työntekijälle purkaa työsuhteen koeajalla. Tämän on linjannut korkein oikeus tuomiossaan. Turun raastuvanoikeus ja myöhemmin hovioikeus käsittelivät tilannetta, jossa A, ammattilaiskoripalloilija, oli purkanut sopimuksensa Tapiolan Hongan kanssa paremman taloudellisen vastikkeen saamisen toivossa toiseen siirtyen joukkueeseen. Katsottiin, että A ja Honka olivat solmineet työsuhteen, joka täytti työsuhtelain tunnusmerkit, vaikka sopimusta ei ollut allekirjoittanut Hongan edustaja. A oli saapunut Suomeen ja ollut käytettävissä joukkueelle sopimuksen mukaisesti. Honka oli vedonnut vallitsevaan koripallokäytäntöön ja ilmoittanut, että A:lla oli koeaika, jonka aikana hän ei ollut varmuudella hyväksytty joukkueeseen. A oli purkanut tässä vaiheessa sopimuksen siinä toivossa, että saisi parempaa palkkaa toisen joukkueen riveissä.

Korkein oikeus katsoi, että A oli purkanut sopimuksen epäasiallisella perusteella, sillä ainoa syy purkamiseen oli taloudellisen edun etsiminen toisesta joukkueesta. Koeaikana molemmilla osapuolilla on oikeus purkaa sopimus (TSL 1:4.4), mutta Korkein oikeus katsoi, että A:n toiminta oli ollut vastoin lain tarkoitusta ja työsuhteen ehtoja. Turun

¹³³ KHäKO 25.10.2022 R 21/727

NMKY:n osalta korkein oikeus arvioi, että se oli tiennyt A:n olevan sopimuksessa Hongan kanssa ja oli näin ollen osaltaan myötävaikuttanut sopimusrikkomukseen. Näin ollen Turun NMKY oli yhdessä A:n kanssa vastuussa Hongalle aiheutuneista vahingoista. Tämän myötä korkein oikeus velvoitti A:n ja Turun NMKY:n maksamaan korvauksia Hongalle vahingonkorvauksena. Korkein oikeus totesi, että urheilujoukkueiden käytäntö, jossa pelaaja voi purkaa sopimuksen koeaikana, ei saanut olla keinona väistää työsopimuksen velvoitteita, mikä on tärkeä linjaus urheilualan työsopimuksia arvioitaessa.¹³⁴

¹³⁴ KKO 1993:42

4 Jaettu näyttövelvollisuus

Kuten aiemmin tässä tutkielmassa todettiin, koeaikapurun perusteita ei tarvitse kertoa työntekijälle, ellei hän niitä erikseen kysy. Jos työntekijä kuulemistilaisuudessa tai muutoin koeaikapurun jälkeen kysyy purun perusteita, työnantajan tulee kertoa ne kaikki todelliset perusteet, jotka ovat vaikuttaneet koeaikapurkupäätökseen.¹³⁵ Kun työntekijä on kuullut perusteet, hän voi halutessaan riitauttaa purun. Tällöin sovelletaan jaetun näyttövelvollisuuden periaatetta, jonka mukaan sekä työnantajalla että työntekijällä on omat vastuunsa esittää näyttöä ja perusteluja väitteidensä tueksi.¹³⁶

Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisuista ilmenevän tulkintaohjeen mukaan koeaikapurua koskevassa riidassa kantajalla (oletetaan kantajan olevan työntekijä) on ensisijainen velvollisuus tuoda esiin konkreettiset perusteet, joiden vuoksi on syytä epäillä, että purkaminen perustuu lainvastaisesti epäasiallisiin motiiveihin. Pelkkä yleinen väite siitä, että työnantajan toiminta olisi ollut epäasiallista, ei ole riittävä. Työntekijän tulee yksilöidä ne olosuhteet tai tapahtumat, jotka hänen mukaansa viittaavat purun todelliseen syyhyn. Jos epäasiallinen peruste ei ilmene suoraan asiassa esitetyistä tiedoista, työntekijän on tarvittaessa myös osoitettava, että purkaminen on voinut johtua tällaisesta syystä. Vasta kun työntekijä on täyttänyt tämän näyttökynnyksen, siirtyy työnantajalle velvollisuus osoittaa, että koeaikapurku on tosiasiallisesti perustunut työsopimuslain mukaisiin asianmukaisiin syihin.¹³⁷

Epäasiallisia perusteita voivat olla esimerkiksi virheellinen arvio työntekijän työkyvystä, epäoikeudenmukainen luottamuksen menetykseen vetoaminen tai muut koeaikaan liittymättömät syyt. Näissä tapauksissa työntekijän on esitettävä yksilöity ja riittävän

¹³⁵ Koskinen ja muut, 2018, s. 175

¹³⁶ Koskinen ja muut, 2018, s. 164

¹³⁷ KKO 2009:35; 1992:191; 1995:103

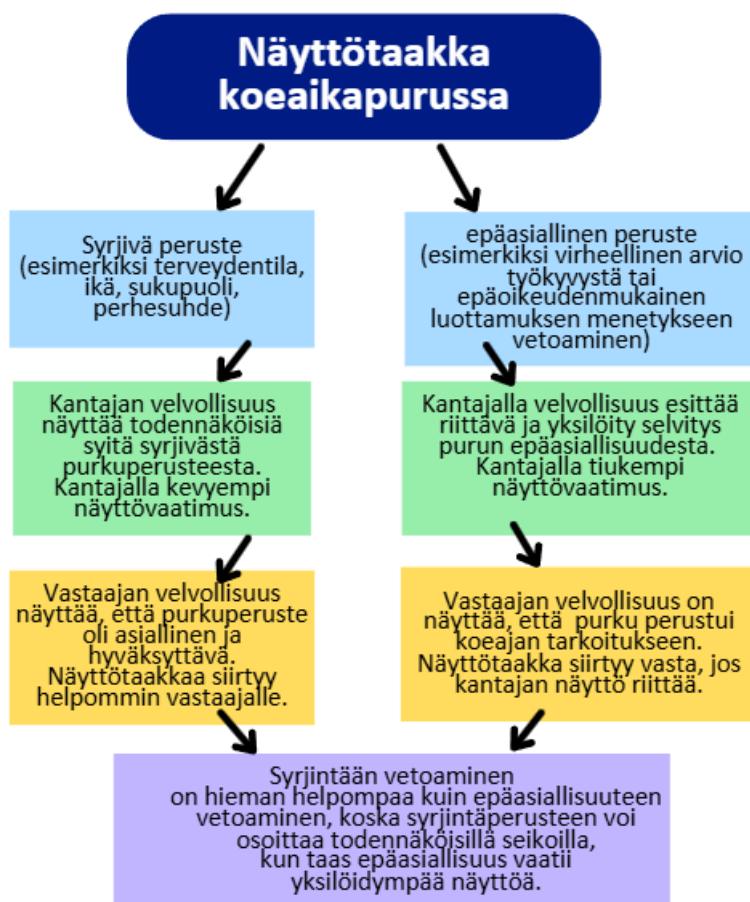
konkreettinen selvitys purun epäasiallisuudesta. Näyttövaatimus on näissä tilanteissa tiukempi kuin syrjintäväitteissä.¹³⁸

Syrjinnän kiellosta sanotaan yhdenvertL:ssa seuraavasti:

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.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. (yhdenvertL 8 §)

¹³⁸ Ks. kuva 1



Kuva 1 Näyttötaakan jakautuminen työnantajan ja työntekijän välillä

Jos työntekijän esittämä näyttö on riittävää ja työntekijä pystyy riittävän selkeästi näyttämään, että purku tapahtui epäasiallisin perustein, näyttötaakka siirtyy työnantajalle. Jos kyseessä on syrjintäoletta, näyttötaakka siirtyy helpommin työnantajalle.¹³⁹ Työnantajan on tällöin osoitettava, että koeaikapurku on perustunut koeajan tarkoitukseen, eli työntekijän soveltuvuuteen, työsuoritukseen tai muuhun objektiivisesti hyväksyttävään syyhyn. Työnantajan on pystyttävä perustelemaan päätöksensä esimerkiksi kirjallisten dokumenttien, palautteiden tai työsuoritusten arviointien avulla.¹⁴⁰

¹³⁹ Koskinen & Dahlström, 2018, s. 165

¹⁴⁰ Marttila, 4/2012

Vaasan hovioikeudessa käsitellyssä tapauksessa työntekijä oli soittanut useita kertoja viikonlopun aikana työnantajayhtiön kahdelle edustajalle palkkaennakkoa koskeissa asioissa. Työntekijä katsoi, että hänen työsopimuksensa koeaikapurku oli tehty näiden palkkaennakkoneuvottelujen vuoksi ja että purun peruste oli näin ollen epäasiallinen.

Työnantajan mukaan koeaikapurkuun oli kuitenkin ryhdytty, koska työnantajan edustajat olivat toistuvien puheluiden seurauksena menettäneet luottamuksensa työntekijään. Yhtiö oli pieni, vain kahden hengen yritys, jossa keskinäisellä luottamuksella oli erityisen suuri merkitys. Käräjäoikeus katsoi, että asiassa ei ollut näytetty työntekijän koeaikapurun perustuneen epäasiallisiin syihin, ja viittasi samalla oikeuskäytäntöön¹⁴¹, jonka mukaan epäasialliset perusteet on yksilöitävä riittävän tarkasti. Sekä käräjäoikeus että hovioikeus päätyivät siihen, ettei työntekijä ollut esittänyt riittävää näyttöä epäasiallisista perusteista, ja työntekijän kanne hylättiin.¹⁴²

Syrjintäväitteissä näyttötaakka siirtyy työnantajalle helpommin kuin epäily epäasiallisista syistä tehdyssä koeaikapurussa, sillä työntekijän tarvitsee ainoastaan osoittaa syrjintään viittaavia todennäköisiä seikkoja. Työnantajan on silloin kyettävä näyttämään, että päätös oli asiallinen ja syrjimätön.¹⁴³ Syrjintäväitteissä siis riittää todennäköisyyden osoittaminen, kun taas epäasiallisuutta koskevilla väitteillä vaaditaan vahvempaa ja yksilöidympää näyttöä.

Turun hovioikeudessa käsitellyssä tapauksessa työntekijä väitti, että hänen työsopimuksensa koeaikapurku tehtiin masennussairauden vuoksi ja siten terveydentilaan perustuvalla, lain mukaan kielletyllä tavalla. Työntekijän mukaan hän oli esittänyt riittävästi todennäköisiä seikkoja, jotka viittasivat syrjintään, minkä vuoksi näyttövelvollisuuden olisi tullut siirtyä työnantajalle. Työnantaja puolestaan kiisti syrjinnän ja totesi, että koeaikapurku perustui kokonaisarvioon työntekijän työkyvyistä

¹⁴¹ KKO 2009:35

¹⁴² VHO 18.3.2011 S 10/726

¹⁴³ Kavasto, 2020, s. 36

ja -taidoista. Työnantajan mukaan todistustaakka syrjinnästä oli työntekijällä, joka väitti purun olleen lainvastainen.

Hovioikeus päätyi samalle kannalle kuin kärjäoikeus. Kärjäoikeuden mukaan työntekijän on ensin pystyttävä osoittamaan todennäköisiä perusteita sille, että koeaikapurku on tehty syrjivin syin. Vasta kun tällainen näyttö on esitetty, siirtyy todistustaakka työnantajalle, jonka on tällöin osoitettava, että purkuperuste on ollut asiallinen ja hyväksyttävä.¹⁴⁴

Seuraavassa Helsingin hovioikeuden ratkaisussa korostui työnantajan näyttövelvollisuus tilanteessa, jossa työntekijä on esittänyt seikkoja, jotka antavat aiheen epäillä koeaikapurun perustuneen syrjiviin tai muutoin epäasiallisiin syihin. Kun työntekijä osoittaa sellaisia olosuhteita, jotka synnyttävät syrjintäepäilyä, siirtyy työnantajalle velvollisuus näyttää, että koeaikapurku on tehty hyväksyttävillä ja asiallisilla perusteilla.

Keskeiseksi oikeudelliseksi kysymykseksi nousi, oliko työnantaja pystynyt osoittamaan koeaikapurun perustuneen työsopimuslain tarkoittamalla tavalla työntekijän soveltumattomuuteen vai muodostuiko asiassa yhdenvertaisuuslain mukainen syrjintäoletta työntekijän terveydentilaan liittyvien seikkojen vuoksi. Hovioikeus katsoi näytön kokonaisarviointin perusteella, että työntekijä oli esittänyt riittävän selvityksen purkamisen yhteydestä hänen sairauslomaansa ja työkyvyttömyyteensä. Työnantajan oma menettely – erityisesti ristiriitaiset kertomukset purkupäätöksen ajankohdasta sekä tieto työkyvyttömyydestä ennen purkuilmoituksen laatimista – vahvisti käsitystä siitä, että purkaminen tapahtui välittömästi terveydentilaa koskevan tiedon saatua.

Tämän syrjintäolettan syntyessä työnantajalle siirtyi velvollisuus osoittaa, että koeaikapurku olisi perustunut hyväksyttävään ja koeajan tarkoitukseen nähden asialliseen perusteeseen, kuten työntekijän sopimattomuuteen. Hovioikeus kuitenkin

¹⁴⁴ THO 4.3.2010 S 09/488

totesi, että työnantajan esittämät väitteet keskittymiskyvyn puutteesta, työajoista poikkeamisesta ja työskentelytapojen ongelmista jäivät yleisluontoisiksi eikä niitä tuettu konkreettisella, yksilöidyllä näytöllä. Merkityksellistä oli myös se, että työnantaja oli samaan aikaan pyytänyt työntekijää palaamaan töihin ja ilmoittanut tarvitsevansa tätä kiireellisesti. Tämä seikka oli ristiriidassa väitetyn soveltumattomuuden kanssa. Lisäksi väitetyt ongelmat eivät olleet aiheuttaneet todellista haittaa työnantajalle, eikä työntekijälle ollut annettu tilaisuutta korjata menettelyään tai edes informoitu koetuista puutteista.

Näin ollen hovioikeus katsoi työnantajan epäonnistuneen näyttötaakan täyttämässä ja totesi, ettei sopimattomuus ollut todellinen purkamisperuste. Ratkaisussa korostuu oikeudellinen lähtökohta, jonka mukaan koeaikapurku ei saa tosiasiallisesti perustua kiellettyyn epäasialliseen perusteeseen tai syrjintäperusteeseen, vaikka koeaika muutoin antaa työnantajalle laajan harkintavallan¹⁴⁵. Hovioikeus painotti, että terveydentilaan perustuva päättäminen on yhdenvertaisuuslain nojalla kiellettyä ja johtaa syrjintäolettan syntymiseen jo silloin, kun työntekijä kykenee esittämään perustellun epäilyn päättämisperusteen syrjivyydestä. Oikeudellisesti ratkaisu vahvistaa linjaa, jossa koeaikaa ei voida käyttää verukkeena päättämisperusteen todellisen luonteen peittämiseen, ja jossa työnantajan on kyettävä näyttämään purkamiselle asiallinen ja syrjimätön peruste, jos työntekijä tuo esiin seikkoja, jotka viittaavat kiellettyyn perusteeseen.¹⁴⁶

Jaetun näyttövelvollisuuden periaate vahvistaa osapuolten tasapuolista asemaa oikeusriidoissa ja varmistaa, ettei koeaikapurkua käytetä mielivaltaisesti. Käytäntö on linjassa työoikeuden yleisten periaatteiden kanssa. Työoikeuden yleiset periaatteet korostavat asiallisuutta, yhdenvertaisuutta ja työntekijän oikeusturvaa työsuhteen päättämistilanteissa.

¹⁴⁵ Koskinen & Valkonen, 2018, s. 504

¹⁴⁶ HHO 15.7.2025 S 23/2820 Nro 623

5 Eri intressit koeaikapurkuun

Tässä luvussa tarkastellaan koeaikapurkuun liittyviä työnantajan ja työntekijän intressejä aiemman tutkimuskirjallisuuden sekä empiirisen haastatteluaineiston perusteella. Työnantajan näkökulmasta koeaikapurkumahdollisuus kytkeytyy erityisesti rekrytointiin liittyvien riskien hallintaan ja henkilöstöressurssien tarkoituksenmukaiseen kohdentamiseen. Työntekijän kannalta koeaikapurku puolestaan tarjoaa mahdollisuuden päättää työsuhde matalalla kynnyksellä tilanteissa, joissa työtehtävät tai työyhteisö eivät vastaa odotuksia.

Tutkimuskirjallisuuden ohella luvussa hyödynnetään haastatteluaineistoa, johon osallistui henkilöstöhallinnon asiantuntijoita, esihenkilöitä, yrittäjiä sekä työntekijöitä, joille on tehty koeaikapurku. Haastateltavia oli yhteensä kymmenen, joten otos on rajallinen ja tuloksia on syytä tulkita suuntaa antavasti. Haastattelujen tavoitteena oli syventää ymmärrystä siitä, miten koeaikapurku käytännössä toteutuu ja millaisia vaikutuksia sillä on sekä työnantajien että työntekijöiden kokemukseen sen toimivuudesta.

Haastatteluryhmään kuului neljä työnantajapuolen edustajaa, jotka olivat tehneet koeaikapurkuja ja kuusi työntekijää, joille oli tehty koeaikapurku. Työnantajan edustajat toimivat toimitusjohtajina, henkilöstöjohtajina tai lähiesihenkilöinä ja heillä oli eritasoista kokemusta koeaikapurkujen tekemisestä – yksittäisistä tapauksista aina lähes sataan purkuun. Osa heistä kuvasi yksityiskohtaisesti yksittäisiä koeaikapurkutapauksia, kun taas toiset tarkastelivat ilmiötä laajemmin ja pohtivat koeaikapurkujen merkitystä sekä organisaation että työelämän rakenteiden näkökulmasta. Haastatellut nostivat esiin myös omia havaintojaan ja huolenaiheitaan erityisesti talousoikeudellisesta näkökulmasta ja koeaikapurkumahdollisuuden vaikutuksista. Yhdessä työntekijöiden kokemusten kanssa aineisto tarjoaa monipuolisen kuvan siitä, miten koeaikapurku toteutetaan käytännössä.

5.1 Työnantajan näkökulma

5.1.1 Hyödyt

Työsuhteen alkuvaihe on työnantajalle investointi, johon liittyy epävarmuustekijöitä, kuten työntekijän soveltuvuus tehtävään, työyhteisöön sopeutuminen sekä työn tuloksellisuus¹⁴⁷. Koeaika ja sen mahdollistama koeaikapurku tarjoavat työnantajalle keinon hallita näitä epävarmuuksia ilman pitkäkestoisen työsuhteen sitovuutta.

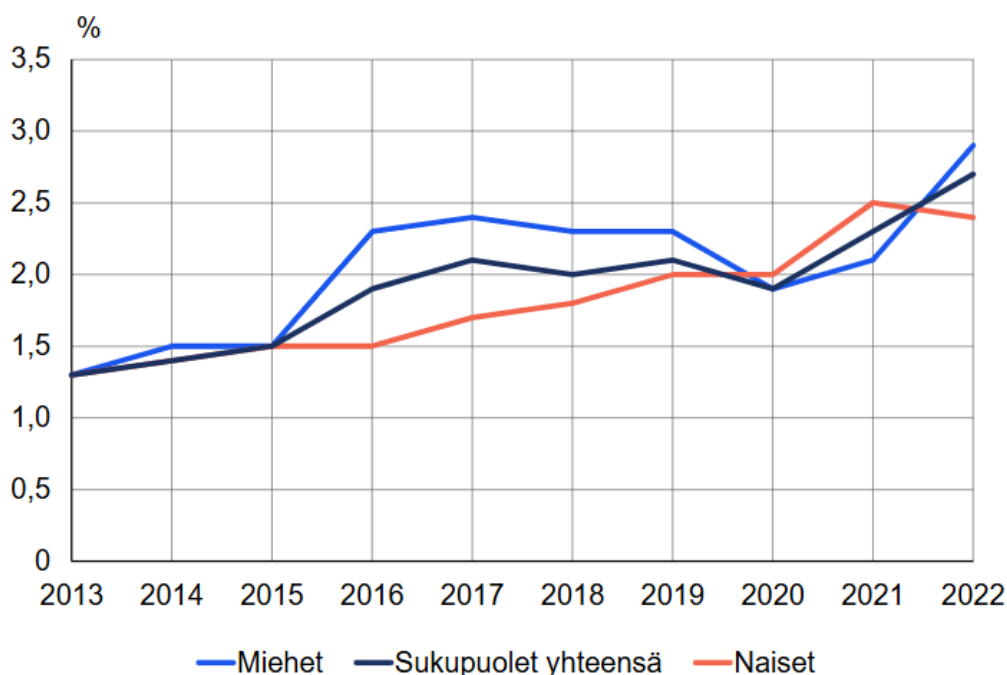
Työnantajan oikeudellisesta näkökulmasta koeaikapurku tarjoaa välineen hallita työsopimukseen liittyvää epävarmuutta ilman, että työnantaja joutuu oikeudellisesti haastavaan irtisanomistilanteeseen. Irtisanomisperusteiden osoittaminen voi olla vaikeaa ja aikaa vievää, mikä lisää työnantajan prosessiriskiä. Koeaika luo säädöspohjaisen mekanismin, joka vähentää näitä oikeudellisia riskejä ja turvaa työnantajan asemaa sopimusoikeudellisessa suhteessa.

Jos koeaikapurkumahdollisuutta ei olisi, se nostaisi huomattavasti työnantajan riskiä palkata työntekijää. On monia tapoja, joilla työnantajat ovat pyrkineet minimoimaan rekrytointiin liittyviä riskejä. Näihin tapoihinkin liittyy omat haasteensa ja eettiset kysymyksensä. Seuraavaksi käydään läpi vuokratyöntekijöiden merkitystä työnantajan riskien hallinnassa.

Työvoiman vuokraamisella tarkoitetaan toimintaa, jossa varsinainen työsopimuksen osapuolena oleva työnantaja, kuten työvoiman vuokrausta harjoittava yritys eli vuokratyöyritys, siirtää työntekijänsä tämän suostumuksella kolmannen tahon käytettäväksi vastiketta vastaan.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Koskinen ja muut, 2008, s. 387

¹⁴⁸ Koskinen ja muut, 2018, s. 198



Kuva 2 Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista 2013-2022, prosenttia, 15-74-vuotiaat¹⁴⁹

Vuokratyöntekijöiden hyödyntäminen on viime vuosina yleistynyt voimakkaasti. Tilastokeskuksen mukaan vuokratyöntekijöitä oli vuonna 2008 noin prosentti kaikista palkansaajista, kun vuonna 2022 heidän osuutensa oli jo 2,7 %.¹⁵⁰ Yksi keskeinen syy tähän kasvuun on se, että vuokratyö tarjoaa työnantajalle selvästi matalamman riskin kuin suora rekrytointi.

Vuokratyössä työsopimus solmitaan työntekijän ja vuokratyöryhtymän välillä, eikä käyttäjäyritys ole työntekijän sopimuskumppani.¹⁵¹ Tämä tarkoittaa, että käyttäjäyritykselle siirtyy vain ne työnantajavelvoitteet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin, kuten työn johtamiseen, työvuoroista päättämiseen ja tiettyihin työturvallisuusvastuisiin (TSL 1:7.3). Muut työnantajavelvoitteet, kuten palkanmaksu ja siihen liittyvät sosiaalivakuutusmaksut, yhteistoimintavelvoitteet ja

¹⁴⁹ Hannula ja muut, 2023, Tilastokeskus

¹⁵⁰ Hannula ja muut, 2023, Tilastokeskus

¹⁵¹ Koskinen ja muut, 2018, s. 198

vuosiloman antaminen jäävät vuokrayritykselle, ellei toisin ole sovittu. Samoin vuokrayrityksellä säilyy oikeus irtisanoa tai purkaa työsopimus.¹⁵²

Tämä vastuiden jakautuminen tekee vuokratyöntekijän käytöstä käyttäjäyrityksen näkökulmasta huomattavasti turvallisemman ja joustavamman vaihtoehdon tavalliseen työsuhteeseen verrattuna. Yritys voi nopeasti vastata työvoiman tarpeeseen ilman pitkäaikaisia sitoumuksia ja ilman juridisia ja taloudellisia velvoitteita, joita suora työntekijän palkkaaminen toisi mukanaan. Vaikka oikeuksista ja velvoitteista voidaan sopia myös toisin, vuokratyömalli osoittaa selvästi, miten työnantajariskiä voidaan siirtää vuokrayritykselle ja näin keventää käyttäjäyrityksen hallinnollista ja taloudellista vastuuta.¹⁵³

5.1.1.1 Rekrytoinnin taloudelliset riskit

Taloudellisesta näkökulmasta työnantajan intressi koeaikapurkuun on kiinteästi yhteydessä rekrytoinnin kustannuksiin ja työvoiman käytön tehokkuuteen. Työntekijän palkkaaminen merkitsee työnantajalle aina investointia, joka sisältää perehdytyksen, koulutuksen ja mahdolliset tuotannonmenetykset työntekijän oppimisvaiheessa. Jos työntekijä ei osoittaudu tehtävään sopivaksi, nämä investoinnit voivat jäädä ilman tuottoa. Koeaika mahdollistaa investoinnin takaisinperinnän ainakin osittain, sillä työnantaja voi tarvittaessa keskeyttää epäedullisen työsuhteen ennen kuin kustannukset kasvavat kohtuuttomiksi.

Näiden lisäksi on monia muita kuluja, joita työntekijästä tulee työnantajalle. Kun työnantaja palkkaa työntekijän, hän ei maksa työntekijälle ainoastaan työntekijän bruttopalkkaa, josta menee vielä työntekijän tuloveroprosentin mukainen tulovero valtiolle. Työnantajan on varauduttava bruttopalkan maksun lisäksi noin 20 – 50

¹⁵² Koskinen ja muut, 2018, s. 199

¹⁵³ Koskinen ja muut, 2018, s. 199

prosentin lisäkuluihin, jotka tulevat työntekijän erilaisista vakuutuksista, sosiaaliturvamaksuista, työeläkevakuutusmaksusta ja työterveyden huollosta.

Näiden lisäksi monet työnantajat maksavat työntekijöilleen vapaaehtoisesti lounas- ja liikuntaetuja, lisävakuutuksia ja laajempaa työterveydenhuoltoa, vaikka laki ei näitä vaadikaan.¹⁵⁴

Työnantajan kokoluokka ja toimiala vaikuttavat merkittävästi siihen, kuinka suuri taloudellinen ja toiminnallinen riski yksittäisen työntekijän palkkaaminen on. Pienissä yrityksissä henkilöstökustannukset muodostavat usein merkittävän osan kokonaismenoista, ja yhden työntekijän panos tai poissaolo voi vaikuttaa suoraan yrityksen toimintaan, tuottavuuteen ja jopa sen taloudelliseen kestävyYTEEN. Esimerkiksi yrityksen ensimmäisen työntekijän palkkaaminen voi merkitä yrittäjälle huomattavaa sitoutumista kiinteisiin kuluihin ja hallinnollisiin velvoitteisiin, kuten palkanmaksuun, sosiaalivakuutusmaksuihin ja työterveyshuoltoon. Mikäli työsuhde ei osoittaudu onnistuneeksi, riskit kohdistuvat suoraan työnantajan tulokseen ja mahdollisesti myös yrityksen jatkuvuuteen.

Suurissa organisaatioissa yksittäisen työntekijän palkkaaminen ei useinkaan näy yhtä konkreettisesti kokonaisuudessa. Henkilöstöresurseja voidaan jakaa joustavammin, ja yhden työntekijän soveltumattomuus ei yleensä vaaranna liiketoiminnan jatkuvuutta tai tuottavuutta samalla tavalla kuin pienyrityksessä. Tästä huolimatta myös suuret työnantajat kohtaavat rekrytointiin liittyviä riskejä esimerkiksi osaamisvajeen, perehdytyskustannusten ja työyhteisön dynamiikkaan liittyvien ongelmien muodossa. Näissä tilanteissa työnantajan intressi koeaikapurkuun ei välttämättä liity yksittäiseen kustannuserään, vaan enemmänkin organisaation tehokkuuteen, työn laatuun ja henkilöstön kokonaisvaltaiseen toimivuuteen. Toisaalta suuret yritykset kaipaavat toimintaansa ketteryttä. Näiden perusteiden vuoksi voi olla hyvin haitallista sekä

¹⁵⁴ Suomi.fi, noudettu 20.2.2025

pienelle että suurelle yritykselle virherekrytointitilanteessa joutua pitämään rekrytoitu henkilö pitkään työsuhteessa.

Myös toimiala määrittää, kuinka suuria riskejä rekrytointi ja työsuhteen mahdollinen epäonnistuminen aiheuttavat työnantajalle. Aloilla, joilla työ on pääomaintensiivistä tai tietotyöhön perustuvaa, työntekijöiden palkkauskustannukset muodostavat usein vain pienen osan kokonaismenoista. Esimerkiksi asiantuntijaorganisaatioissa suurimmat kustannukset liittyvät usein teknologiaan, tiloihin tai projektien rahoitukseen, jolloin yhden työntekijän palkkaamiseen liittyvä taloudellinen riski on suhteellisesti pienempi. Näillä aloilla työnantajan intressi koeaikapurkuun korostuu enemmän työn laadun ja osaamisen näkökulmasta: työnantaja haluaa varmistua, että rekrytoitu henkilö täyttää osaamis- ja suoritusvaatimukset.

Sen sijaan työvoimavaltaisilla ja matalapalkkaisilla aloilla, kuten palvelu- ja hoiva-aloilla, henkilöstökustannukset muodostavat merkittävän osan kokonaiskuluista. Tällöin työnantajan kannalta jokainen virherekrytointi voi olla taloudellisesti huomattava. Esimerkiksi lyhytaikainenkin työsuhde, joka päättyy nopeasti, aiheuttaa ylimääräisiä perehdytys- ja hallintokustannuksia sekä mahdollisia tuotannon menetyksiä. Näissä tilanteissa koeaikapurku tarjoaa työnantajalle keinon minimoida haitallisten rekrytointien vaikutuksia sekä palauttaa organisaation kustannustaso ennalleen nopeasti.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että työnantajan intressi koeaikapurkuun kasvaa sitä mukaan, mitä suurempi suhteellinen vaikutus yksittäisellä työntekijällä on yrityksen toimintaan ja talouteen. Pienissä ja työvoimavaltaisissa organisaatioissa koeaikapurku toimii ensisijaisesti taloudellisena ja toiminnallisena riskienhallinnan välineenä, kun taas suurissa ja pääomavaltaisissa yrityksissä sen merkitys on enemmän strateginen ja laadullinen – keino varmistaa oikea osaaminen ja sopivuus organisaation tavoitteisiin.

5.1.2 Haitat

Koeaikapurkumahdollisuuteen liittyy myös maineenhallinnan ja kulttuurinen ulottuvuus. Työnantajan brändillä on nykyisillä työmarkkinoilla merkittävä vaikutus rekrytointien onnistumiseen ja osaavan työvoiman saatavuuteen. Työnantajalla ei ole varaa toimia tavalla, joka herättää epäluottamusta työntekijöiden keskuudessa tai antaa mielikuvan mielivaltaisista henkilöstökäytännöistä. Mikäli työnantajasta muodostuu kuva organisaationa, jossa uusia työntekijöitä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti tai työsuhteita päätetään koeaikana ilman selkeitä perusteita, se heikentää työnantajabrändiä ja vaikeuttaa uusien työntekijöiden rekrytointia. Nämä huomiot nousivat esille myös haastattelumateriaalista.

Luottamuksen rakentaminen työnantajan ja työntekijän välille on siten työnantajan keskeinen intressi. Työntekijän on voitava luottaa siihen, että hänen työsuhdettaan arvioidaan objektiivisesti ja asiallisesti, eikä sitä päätetä henkilökohtaisten mielipiteiden, erilaisten näkemysten tai muiden epäasiallisten syiden vuoksi. Turvallinen ja luottamukseen perustuva ilmapiiri lisää työntekijöiden sitoutumista, työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta, kun taas epävarmuus ja pelko koeaikapurun mielivaltaisesta käytöstä heikentävät työyhteisön ilmapiiriä ja yhteistyötä.

Erityisen haitallista työnantajan maineen kannalta on tilanne, jossa samaa työtehtävää täytetään toistuvasti uusilla työntekijöillä¹⁵⁵, joiden työsuhteet päättyvät koeaikana. Tällainen toimintamalli luo vaikutelman, ettei työnantaja ole aidosti sitoutunut työntekijöihinsä tai että koeaikaa käytetään työn teettämisen välineenä ilman todellista tarkoitusta vakinaistaa työsuhdetta. Tämä ei ainoastaan heikennä työnantajabrändiä ulospäin, vaan myös murentaa sisäistä luottamusta ja turvallisuuden tunnetta työyhteisössä.

¹⁵⁵ E. Paavilainen, henkilökohtainen keskustelu, 17.10.2025

Vaikka koeaikapurku on laillinen keino hallita riskejä, sen käyttö vaikuttaa myös työnantajan maineeseen ja työntekijöiden luottamukseen. Työnantajalla on intressi käyttää koeaikaa oikeudenmukaisesti ja perustellusti, sillä mielivaltaisiksi koetut purut voivat heikentää työnantajabrändiä ja työntekijöiden sitoutumista. Näin ollen eettisesti ja viestinnällisesti onnistunut koeaikapurku tukee työnantajan pitkäaikaisia intressejä työmarkkinoilla.

Haastatteluissa nousi esille, että koeaikapurku koetaan usein epäoikeudenmukaiseksi erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä ei ole saanut aiemmin palautetta työskentelystään¹⁵⁶. Tällöin purkupäätös tulee työntekijälle yllätyksenä, mikä voi heikentää kokemusta menettelystä ja lisätä epäluottamusta työnantajaa kohtaan. Haastattelujen perusteella työntekijät pitävätkin olennaisena sitä, että mahdollisista kehityskohteista kerrotaan avoimesti jo koeajan aikana.

Työnantajan on tärkeää käydä työntekijän kanssa säännöllisiä keskusteluja työn sujumisesta ja dokumentoida annetut palautteet. Avoin ja rehellinen vuorovaikutus tarjoaa työntekijälle realistisen mahdollisuuden korjata puutteita ja osoittaa soveltuvuutensa tehtävään ennen koeajan päättymistä. Tällainen toimintatapa edistää sekä menettelyn oikeudenmukaisuutta että työskentelysuhteen läpinäkyvyyttä.¹⁵⁷

5.1.3 Väärinkäytökset

Haastattelujen perusteella joissakin organisaatioissa koeaikaa hyödynnetään tavoilla, joita laki ei ole tarkoittanut¹⁵⁸. Esimerkiksi työnantajat saattavat hakea työntekijää toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, vaikka todellinen tarve olisi määräaikainen¹⁵⁹. Tämä johtuu siitä, että toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen

¹⁵⁶ nimetön, henkilökohtainen keskustelu, 24.10.2025

¹⁵⁷ Koskinen & Dahlström, 2018, s. 49-53

¹⁵⁸ Koskinen ja muut, 2018, s. 168

¹⁵⁹ E. Paavilainen, henkilökohtainen keskustelu, 17.10.2025

on mahdollista saada parempia hakijakandidaatteja. Kun todellinen työtarpeen määräaika tulee täyteen, työnantaja irtisanoo työsuhteen koeajalla ja näin kiertää määräaikaisen työsuhteen säännöksiä. Tämä on lainvastainen tapa toimia.¹⁶⁰

Haastattelussa työntekijä kuvasi tilanteen, jossa toimitusjohtaja syyllistyi työpaikkakiusaamiseen ja käyttäytyi epäasiallisesti työntekijöitä kohtaan. Työntekijä oli työsuhteensa toisella viikolla ottanut asian puheeksi toimitusjohtajan kanssa. Seuraavalla viikolla toimitusjohtaja soitti työntekijälle ja tiedusteli, oliko tämä henkilö, joka puuttuu epäkohtiin. Kun työntekijä vastasi myöntävästi, toimitusjohtaja totesi, ettei tällaisia henkilöitä yrityksessä tarvita. Muutamaa päivää myöhemmin toimitusjohtaja purki työntekijän työsopimuksen koeajalla, perusteena koeaika.

Työntekijä oli ollut yhteydessä Aluehallintovirastoon sekä Suomen Ekonomit ry:hyn. Aluehallintovirasto pyysi toimitusjohtajalta selvitystä asiasta, johon tämä vastasi laatimalla pitkän selostuksen, joka sisälsi työntekijää koskevaa väärennettyä tietoa. Kun työntekijä osoitti Aluehallintovirastolle tietojen olevan virheellisiä, viranomaisen totesi, ettei se ryhdy selvittämään näin epäselviä tilanteita, vaan he keskittyvät selkeämpiin tilanteisiin, kuten työntekijöiden sairasloman ajalla tehtyihin koeaikapurkuihin.¹⁶¹

Haastatteluissa nousi esiin myös kuulemistilaisuuksien järjestämisen haasteet. Ilmoitus kuulemistilaisuudesta tulisi tehdä harkiten, jotta työntekijä ei voi äkillisesti poistua esimerkiksi sairauslomalle ja siten asettaa työnantajaa oikeudelliseen riskiin. Tämän vuoksi usein tarkoituksenmukaisinta on ilmoittaa kuulemistilaisuudesta samana päivänä tai välittömästi ennen sen alkamista. Näin työntekijällä on mahdollisuus pyytää tuekseen luottamusmies tai oikeudellinen edustaja, mutta hänen ei ole mahdollista välttää tilannetta.¹⁶² Puolet haastatelluista työnantajista kertoi, ettei kuulemistilaisuutta

¹⁶⁰ Koskinen & Ullakonoja, 2016, s. 36

¹⁶¹ nimetön, henkilökohtainen keskustelu, 9.1.2026

¹⁶² E. Paavilainen, henkilökohtainen keskustelu, 17.10.2025

järjestetty ennen koeaikapurkua, eikä työntekijälle tarjottu mahdollisuutta oikeudelliseen tai luottamushenkilön tukeen.¹⁶³

5.2 Johtopäätös

Haastatteluissa esihenkilöt korostivat, että parhaimmillaan henkilöstöjohto varmistaa, että koeaikaan kuuluvat prosessit tehdään työntekijän näkökulmasta oikeudenmukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että lähiesihenkilö varmistaa, että työntekijä on perehdytetty hyvin työtehtäväänsä, lähiesihenkilö käy hänen kanssaan säännöllisesti kehityskeskusteluja, joissa sekä työntekijälle annetaan rehellistä palautetta että työntekijällä on mahdollisuus antaa palautetta sekä kysyä asioista. Lisäksi HR voi kerätä palautetta työntekijän työskentelystä hänen työkavereiltaan, kuitenkin aina avoimesti ja niin, että työntekijä on tietoinen palautteen keruusta.¹⁶⁴

Eräs henkilöstöpäällikkö nosti haastatteluissa esille, kuinka ei ole kenenkään osapuolen etu nojautua rekrytoinnissa pelkästään koeaikaan ja sen tarjoamaan mahdollisuuteen purkaa työsuhde ilman erityisiä perusteita. Hänen mukaansa työntekijä kantaa merkittävän riskin siirtyessään uuteen tehtävään, sillä päätös edellyttää usein irtisanoutumista vakituisesta työsuhteesta ja luopumista vakiintuneista työehdoista. Jos uusi työ ei vastaakaan odotuksia tai työsuhde puretaan koeajalla, työntekijä voi jäädä epävarmaan tilanteeseen ilman työsuhdeturvaa tai tiedossa olevaa työpaikkaa.¹⁶⁵

Henkilöstöjohtajan näkemyksen mukaan työnantajan kannalta ei ole tarkoituksenmukaista palkata henkilöä vain sillä oletuksella, että koeaika tarjoaa tarvittaessa helpon ulospääsyn. Vaikka koeaika vähentää rekrytointiin liittyvää juridista riskiä, väärän henkilön palkkaaminen aiheuttaa aina kustannuksia, vie aikaa ja voi

¹⁶³ mm. nimetön, henkilökohtainen keskustelu, 13.10.2025; nimetön, henkilökohtainen haastattelu, 28.10.2025

¹⁶⁴ E. Paavilainen, henkilökohtainen keskustelu, 17.10.2025; Ks. kappale 2.2 valvontavelvollisuus

¹⁶⁵ J. Nissilä, henkilökohtainen keskustelu 7.11.2025

heikentää työyhteisön toimivuutta. Organisaation näkökulmasta on siis olennaista pyrkiä mahdollisimman huolelliseen rekrytointiin jo ennen työsuhteen alkua, jotta koeaikapurkuun ei tarvitsisi turvautua. Näin ollen koeaikaa ei tulisi nähdä ensisijaisena riskienhallintakeinona, vaan täydentävänä mahdollisuutena varmistaa, että rekrytointipäätös on oikea sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta.¹⁶⁶

Haastattelujen perusteella koeaikapurku koetaan haastavana sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta, ja esihenkilöillä on tyypillisesti vahva pyrkimys välttää sen toteuttamista. Koeaikapurkutilanteet näyttäytyvät usein rekrytointiprosessin puutteiden seurauksena, erityisesti kiireellisissä rekrytoinneissa, joissa valinta on tehty rajallisesta hakijajoukosta. Tällöin riski siitä, että työntekijän osaaminen tai työskentelytapa ei vastaa tehtävän vaatimuksia, kasvaa.¹⁶⁷

Haastattelujen perusteella organisoitu, suunnitelmallinen ja ammattimainen johtoryhmä- ja esihenkilötyöskentely on keskeistä onnistuneiden rekrytointien varmistamisessa. Huolellisesti toteutettu rekrytointiprosessi, jossa hakijoiden arviointiin on riittävästi aikaa ja esihenkilötyö on systemaattista, tukee työntekijöiden integroitumista organisaatioon ja heidän onnistumistaan tehtävissään. Näin ollen koeaikapurkujen ehkäisy ei ole pelkästään rekrytointiprosessin laadun kysymys, vaan myös osa laajempaa johtamisen ja henkilöstöjohtamisen kokonaisuutta.¹⁶⁸

5.3 Työntekijän näkökulma

5.3.1 Hyödyt

Koeaikamääräyksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus päättää, onko hänelle tarjottu työ sellaista, jota hän haluaa tehdä¹⁶⁹.

¹⁶⁶ J. Nissilä, henkilökohtainen keskustelu, 7.11.2025

¹⁶⁷ nimetön, henkilökohtainen keskustelu, 28.10.2025

¹⁶⁸ J. Nissilä, henkilökohtainen keskustelu, 7.11.2025

¹⁶⁹ Koskinen ja muut, 2008, s. 387

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan purkaa molemmin puolin, kunhan purkaminen ei tapahdu syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työntekijän oikeus purkaa työsopimus koeajalla ei koske tilanteita, joissa purkaminen johtuu ainoastaan paremmin palkatun työn vastaanottamisesta¹⁷⁰. Laki eikä korkein oikeus ole maininnut muita työntekijään liittyviä esteitä koeaikapurulle. Käytännössä työnantajalla on harvoin intressejä haastaa työntekijää oikeuteen koeaikapurkutilanteessa, sillä prosessi on hidas ja kustannuksiltaan yleensä suhteeton verrattuna mahdollisiin hyötyihin.

Työntekijän oikeuksia ja esteitä purkaa työsopimus koeajalla käsitellään tässä tutkielmassa huomattavasti vähemmän kuin työnantajan oikeuksia ja esteitä purkaa työntekijän työsopimus koeajalla. Tämä johtuu siitä, että työntekijän oikeudet purkaa työsopimus koeajalla ovat hyvin laajoja. Koeaikaa koskeva laki on tehty rajoittamaan työnantajan oikeuksia ja vahvistamaan työntekijän asemaa.¹⁷¹

Työntekijällä on koeajalla laajempi oikeus päättää työsuhde kuin työnantajalla. Työntekijän tekemässä koeaikapurussa ei ole irtisanomisaikaa, kuten ei ole samassa tapauksessa toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta irtisanottaessa. Määräaikaisessa työsopimuksessa työsuhde sitoo työntekijää koko sopimuskauden ajan, ellei koeaikaa hyödynnetä, mutta työntekijä ja työnantaja voivat sopia määräaikaisen työsopimuksen enneaikaisesta päättämisestä myös ilman koeaikaa työntekijän eduksi.¹⁷² Työntekijän ei tarvitse mainita koeaikapurun syytä, vaikka työnantaja sitä kysyisikin.

Haastatteluista ilmeni, että osa työntekijöistä oli osannut odottaa koeaikapurua. Puolet haastatelluista työntekijöistä kertoi, etteivät he olleet täysin tyytyväisiä työtehtäviinsä ja

¹⁷⁰ KKO 1993:42

¹⁷¹ Koskinen ja muut, 2018, s. 41

¹⁷² Airila, Auli ja muut, 2014, s. 63

olivat jo itse harkinneet työsopimuksen päättämistä koeajan aikana. Kaksi näistä työntekijöistä oli iloisia siitä, että työnantaja uskalsi tehdä päätöksen koeaikapurusta.¹⁷³

5.3.2 Haitat

Koeaikapurkumahdollisuus tuo työntekijälle myös merkittäviä riskejä. Koeaikapurkumahdollisuus voi johtaa taloudelliseen epävarmuuteen, työttömyysturvaan liittyviin ongelmiin sekä kuormittaa henkisesti.

Ensimmäinen ja ilmeisin riski on työsuhteen äkillinen päättymisen. Koska koeaikapurkuun vaaditaan hyvin matalat perusteet, työntekijä voi menettää työpaikkansa hyvin yllättäenkin. Tämä voi aiheuttaa taloudellisia vaikeuksia, erityisesti jos uutta työpaikkaa ei löydy nopeasti. Koeaikapurun jälkeen työntekijä saattaa joutua turvautumaan työttömyysturvaan, johon liittyy omat haasteensa.

Sekä työntekijän että työnantajan tekemän koeaikapurun jälkeen työntekijä saattaa joutua turvautumaan työttömyysturvaan. Lähtökohta on, että karenssi tulee, jos koeaikapurku tehdään työntekijästä johtuvista syistä. Jos työntekijä itse päättää työsuhteen koeajalla tai koeaikapurku tehdään työntekijästä johtuvista syistä, hänelle voidaan määrätä työttömyysturvan karenssi, joka kestää 30 päivää, jos työsuhde on kestänyt enintään viisi päivää, ja 45 päivää, jos työsuhde on tätä pidempi. Mahdollisen työttömyysturvan karenssin vuoksi työntekijät eivät lähtökohtaisesti pura työsopimusta koeajalla, ellei heillä ole tiedossa jo seuraava työtehtävä¹⁷⁴.

On joitakin syitä, jotka eivät aiheuta karenssia työntekijälle, kuten työn epäsopivuus omaan työkykyyn nähden. Etukäteen ei ole täysin mahdollista tietää, milloin karenssi tulee ja milloin ei.¹⁷⁵ Työvoimaviranomaiset arvioivat jokaisen tapauksen erikseen, eikä

¹⁷³ nimetön, henkilökohtainen keskustelu, 15.10.2025; nimetön, henkilökohtainen keskustelu, 13.10.2025

¹⁷⁴ [Karenssi - Työttömyysturva - Työmarkkinatori](#) noudettu 14.1.2026

¹⁷⁵ www.tyomarkkinatori.fi, noudettu 20.2.2025

tähän ole tiettyä kaavaa¹⁷⁶. Edellä mainitut asiat viivästyttävät taloudellisen tuen saamista ja voi vaikeuttavat toimeentuloa.

Haastattelusta käy ilmi, että jos työnantaja tunnistaa jo koeajan alussa, ettei työntekijällä ole tulevaisuutta yrityksessä, hän voi kertoa tästä työntekijälle etukäteen ja ilmoittaa, että työsuhde tullaan purkamaan koeajan puitteissa, esimerkiksi kuuden kuukauden kohdalla. Tarkoituksena on antaa työntekijälle aikaa hakea uutta työtä, jotta hän ei jäisi tyhjän päälle. Laki ei vaadi tällaista, vaan jotkut työnantajat haluavat toimia näin inhimillisyyden vuoksi.¹⁷⁷

Vaikka työnantaja toimii tässä tilanteessa inhimillisesti ja reilusti, menettely voi aiheuttaa hänelle myös hankaluuksia. Jos työntekijällä alkaa sairaslomapäivät lisääntyä sen vuoksi, että tietää koeaikapurun tulevan, voi syntyä epäily siitä, että koeaikapurku onkin tehty terveydentilan perusteella.¹⁷⁸

Toinen merkittävä riski liittyy työelämän epävarmuuteen ja henkiseen kuormitukseen. Koska koeaikana työntekijällä ei ole samanlaista työsuhdeturvaa kuin vakituudessa työssä, hän saattaa kokea jatkuvaa painetta todistaa osaamisensa. Tämä voi johtaa stressiin ja epävarmuuteen, jotka voivat vaikuttaa sekä työmotivaatioon että hyvinvointiin. Työntekijä voi myös joutua varomaan virheitä ja olemaan erityisen varovainen työyhteisössä, mikä voi heikentää työssä viihtymistä ja luonnollista oppimisprosessia.

Lisäksi koeaikapurku voi vaikeuttaa työntekijän asemaa tulevissa työnhauissa. Mikäli työsuhde päättyy koeaikana, rekrytoijat saattavat epäillä työntekijän pätevyyttä tai soveltuvuutta alalle, vaikka purun syynä olisi ollut esimerkiksi työnantajan haastava

¹⁷⁶ [Karenssi - Työttömyysturva - Työmarkkinatori](#) noudettu 14.1.2025

¹⁷⁷ E. Paavilainen, henkilökohtainen keskustelu, 15.12.2025

¹⁷⁸ E. Paavilainen, henkilökohtainen keskustelu, 15.12.2025

luonne tai epämotivoivat työkaverit. Tämän seurauksena työntekijän voi olla vaikeaa vakuuttaa uudet työnantajat omasta osaamisestaan ja luotettavuudestaan.¹⁷⁹

Erityistä huolta herättää myös mahdollinen syrjintäriski. Vaikka koeaikapurkua ei saa tehdä laittomin perustein, kuten raskauden, sairauden tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi, voi tällaisia tilanteita olla vaikea todistaa. Tämä johtuu aiemmin kuvatusta näyttötaakan jakautumisesta. Työnantaja voi perustella purkua esimerkiksi ”sopimattomuudella tehtävään”, vaikka taustalla saattaisi olla epäasiallisia motiiveja. Kyseinen toimintatapa on kuitenkin laitonta. Työntekijälle täytyy kertoa todelliset syyt koeaikapurulle tämän niitä kysyessä.¹⁸⁰

Tällaisia epäasiallisia motiiveja voivat olla esimerkiksi työnantajan perheenjäsenen tai tuttavan palkkaaminen koeajalla olevan henkilön sijaan, koeaikapurku toistuvien luvallisten sairauspoissaolojen vuoksi tai tilanne, jossa työntekijä on palkattu toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, vaikka todellinen tarve on ollut vain määräaikainen. Kyse voi olla myös siitä, ettei työnantaja halua tai uskalla tuoda esiin todellista syytä, vaan piiloutuu yleisluontoisen perustelun taakse. Nämä asiat nousivat esille myös esihenkilöitä haastatellessa. Eräs yrittäjä oli kokenut, että hänen työntekijänsä ovat sairauslomalla hänen mielestään liian löyhin perustein ja tulivat yritykselle kalliiksi. Näissä tapauksissa yrittäjä oli hienovaraisesti purkanut henkilön työsopimuksen koeajalla. Hän oli antanut purkuperusteeksi ”koeajan”.¹⁸¹ Kyseinen toimintatapa on laitoin siinä tapauksessa, että työnantaja ei kerro todellisia perusteita työntekijän niitä kysyessä¹⁸². Valitettavasti jotkut työnantajat toimivat näin.

Vuonna 2014 Etelä-Suomen työsuojelun vastuualueelle tuli 226 työsyRJintäepäilyksi kirjattua yhteydenottoa. 226:sta yhteydenotosta noin 52 prosenttia olivat epäilyjä palvelussuhteen päättämisestä syrjivien syiden perusteella. Näistä yli puolessa koettiin

¹⁷⁹ nimetön, henkilökohtainen keskustelu, 9.1.2026

¹⁸⁰ Koskinen ja muut, 2018, s. 168 ja s. 175

¹⁸¹ nimetön, henkilökohtainen keskustelu, 28.10.2025

¹⁸² Koskinen ja muut, 2018, s. 175

olevan syynä terveydentila. Monet näistä olivat nimenomaan tilanteita, joissa koeaikapurku oli tehty sairausloman aikana ja syyksi oli usein ilmoitettu pelkkä ”koeaika”. Nämä työntekijät eivät olleet saaneet työnteon aikana huomautuksia työsuorituksen puutteista.¹⁸³

Edellä mainitut epäasialliset ja syrjivät syyt on mahdollista piilottaa työntekijältä hienovaraisesti. Tämä tekee ilmiöstä vaikeasti tunnistettavan ja haastavan puuttua. Herää kysymys, pakottaako nykyinen lainsäädäntö työnantajaa toimimaan joissakin tapauksissa näin pelastaakseen yrityksensä talouden. Vai mistä tällainen toiminta johtuu? Tähän kysymykseen tämä tutkielma ei ota kantaa. Joka tapauksessa tällaisissa tilanteissa työntekijän on vaikea saada selkeää käsitystä tilanteestaan, ja hänen oikeusturvansa voi jäädä heikoksi.

Työnantajan tekemä koeaikapurku pelkällä perustelulla ”koeaika” tai ”sopimattomuus tehtävään” herättää usein voimakkaita tunteita ja mielipiteitä erityisesti sen vuoksi, että osa haastatelluista työntekijöistä koki, ettei heille ollut annettu selkeää syytä koeaikapurkuun heidän sitä kysyessä, vaikka laki niin vaatii. Esimerkiksi yksi haastateltava kuvasi, että sekä kasvatusten että irtisanomislomakkeessa oli yksiselitteisesti mainittu vain, että työsopimus päättyi koeaikapurkuun, vaikka hän oli saanut aiemmin ainoastaan positiivista palautetta työskentelystään ja esihenkilö oli edellisellä viikolla avannut, mitä kaikkea he olivat suunnitelleen henkilön varalle tulevaisuudessa. Kuulemistilaisuutta ei järjestetty, ja purku tapahtui kehityskeskustelussa toimitusjohtajan liittyessä siihen mukaan vain muutaman tunnin varoitusajalla.¹⁸⁴

Toinen haastateltava koki, että virallinen syy koeaikapurkuun, motivaation puute, ei ollut todellinen. Hänet oli aiemmin palkattu työsuhteeseen nimenomaan sen vuoksi, että hänestä huokui erityisen motivoitunut asenne. Hän arvioi, että todellinen syy olisi voinut

¹⁸³ Surakka, 2015

¹⁸⁴ nimetön, henkilökohtainen keskustelu, 24.10.2025

liittyä työyhteisöön sopeutumattomuuteen, sillä esihenkilön kanssa oli ajoittain ollut ristiriitoja.¹⁸⁵

Haastattelujen perusteella koeaikapurku herätti monissa työntekijöissä epävarmuutta ja vaikutti negatiivisesti heidän työtsetuntoonsa. Noin puolet haastatelluista kertoi, ettei heille ollut järjestetty kuulemistilaisuutta ennen päätöstä. Moni koki koeaikapurun tulleen yllätyksenä ja ilman selkeää perustelua, mikä lisäsi turhautumista ja vahvisti tunnetta tilanteen epäoikeudenmukaisuudesta.¹⁸⁶

Tällaiset tilanteet jättävät työntekijälle paljon kysymyksiä ja aiheuttavat hämmennystä, sillä päätöksen todelliset syyt jäävät usein epäselviksi eikä työntekijä saa mahdollisuutta ymmärtää, mihin arviointi perustui. Tämä voi heikentää luottamusta työnantajiin yleisemminkin, vaikeuttaa oman työskentelyn arviointia ja lisätä epävarmuutta tulevia työtilanteita kohtaan.

Vaikka työnantajalla on oikeus purkaa työsopimus koeajalla ilman varsinaista perustetta, on silti tärkeää pohtia palautekeskustelun merkitystä. Rakentavan palautteen antaminen voi auttaa työntekijää ymmärtämään omia vahvuuksiaan ja kehityskohteitaan sekä tukea hänen ammatillista kasvuaan tulevaisuudessa. Samalla avoin ja kunnioittava keskustelu vahvistaa työnantajakuvaa ja lisää luottamusta työnantajaan myös tilanteissa, joissa koeaikapurkuun on päädytty.

5.4 Johtopäätös

Työntekijä voi omilla valinnoillaan ja suunnitelmallisella toiminnallaan merkittävästi vähentää koeaikapurun riskejä. Jo ennen työsuhteen alkua on tärkeää selvittää, kuinka pitkä koeaika on ja mitä työnantaja odottaa työntekijän suoriutumiselta kyseisessä

¹⁸⁵ nimetön, henkilökohtainen keskustelu 10.10.2025

¹⁸⁶ nimetön, henkilökohtainen keskustelu, 24.10.2025; nimetön henkilökohtainen keskustelu, 10.10.2025

tehtävässä. Työsopimusta tehtäessä kannattaa keskustella myös työn tavoitteista, perehdytyksen sisällöstä ja siitä, miten työntekijän osaamista ja suoriutumista tullaan arvioimaan. Näin työntekijä pystyy asettamaan omalle toiminnalleen realistisia tavoitteita ja valmistautumaan työnantajan odotuksiin. Myös aktiivinen vuorovaikutus ja palautteen pyytäminen koeaikana osoittavat sitoutuneisuutta ja voivat ehkäistä väärinymmärryksiä työn tulkinnessa tai työnantajan odotuksissa.

Taloudelliseen varautumiseen liittyvä suunnitelmallisuus on osa työntekijän riskienhallintaa. Taloudellisen puskurin luominen ennen työsuhteen alkua tai sen aikana voi helpottaa tilannetta, mikäli työsuhde päättyy yllättäen koeaikana. Lisäksi työntekijän on suositeltavaa dokumentoida omat työtehtävänsä, saavutuksensa ja saamansa palaute. Tällainen dokumentointi ei ainoastaan tue omaa ammatillista kehitystä, vaan voi myös toimia näyttönä työntekijän osaamisesta, jos työsuhteen päättymisen perusteita joudutaan myöhemmin tarkastelemaan. Näin työntekijä voi vahvistaa asemaansa ja toimijuuttaan epävarmassa työsuhteessa, jossa koeaikapurun riski on aina olemassa.

Haastattelut osoittavat, että koeaikapurku voi olla työntekijälle psykologisesti kuormittava kokemus, erityisesti silloin, kun sen syy jää epäselväksi ja kuulemistilaisuutta ei ole järjestetty. Oikeudellisesta näkökulmasta työnantaja voi päättää työsuhteen koeajalla ilman erillistä syytä; velvollisuus esittää perusteet syntyy vain riitatilanteessa, jolloin työnantajan on osoitettava, ettei purkua ole tehty epäasiallisin tai syrjivin perustein.

Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että avoin ja rehellinen palaute sekä kuulemistilaisuuden järjestäminen edesauttavat työntekijän ymmärrystä tilanteesta ja voivat lieventää koeaikapurun kielteisiä vaikutuksia. Lisäksi ennakoiva keskustelu työn sujumisesta ja mahdollisten kehitystarpeiden tunnistaminen voivat vähentää yllätyksellisistä koeaikapurujen kokemuksista aiheutuvaa kuormitusta.

Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että koeaikapurkutilanteissa keskeinen haaste on tällä hetkellä työnantajien puutteellinen tietoisuus velvollisuudesta kertoa koeaikapurun todelliset perusteet työntekijälle tämän niitä pyytäessä. Pelkkään ”koeaikaan” vetoaminen koeaikapurun perusteena on sinänsä sallittua, mutta työnantajilta jää usein huomiotta, että työntekijän kysyessä, kaikki tosiasialliset purkuun vaikuttaneet syyt on tuotava esiin.

6 Loppupäätelmä

Tässä pro gradu -tutkielmassa on tarkasteltu koeaikapurkua työoikeudellisena ilmiönä erityisesti työnantajan ja työntekijän välisten intressien näkökulmasta. Tutkielma osoittaa, että koeaikapurku on monitahoinen ja herkkä oikeudellinen toimenpide, jossa oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainottaminen on keskeinen mutta haastava tavoite. Vaikka koeaikapurku näyttäytyy muodollisesti symmetrisenä mahdollisuutena molemmille osapuolille, sen tosiasialliset vaikutukset kohdistuvat eri tavoin työnantajaan ja työntekijään.

Tutkielman perusteella voidaan todeta, että koeaikapurku hyödyttää rakenteellisesti enemmän työnantajaa kuin työntekijää. Työnantajan keskeiset intressit liittyvät mahdollisuuteen arvioida työntekijän osaamista, soveltuvuutta ja työpanosta ilman pitkäaikaista sitoutumista sekä hallita rekrytointiin liittyviä taloudellisia ja toiminnallisia riskejä. Koeaikapurku madaltaa työnantajan kynnystä palkata työvoimaa, joka on myös yhteiskunnallisesti merkittävä tavoite. Työntekijän näkökulmasta koeaikapurku tarjoaa kyllä mahdollisuuden irtautua epäsovivasta työsuhteesta joustavasti, mutta samalla se altistaa työntekijän epävarmuudelle ja taloudelliselle turvattomuudelle, erityisesti tilanteissa, joissa koeaikapurku tapahtuu työnantajan aloitteesta.

Koeaikapurkuun liittyy keskeisesti myös työntekijän terveydentilaa koskeva problematiikka, joka on osoittautunut sekä oikeudellisesti että käytännöllisesti erityisen puhututtavaksi. Terveystilaan liittyviä koeaikapurkuja koskevia tuomioistuinratkaisuja on runsaasti, ja useat niistä on otettu mukaan tähän tutkielmaan. Lainsäädännön mukaan koeaikapurkua ei ole mahdollista perustaa työntekijän sairauteen tai terveydentilaan, mutta tästä huolimatta käytännön tilanteissa rajanveto sallittujen ja kiellettyjen perusteiden välillä voi muodostua epäselväksi. Tutkielma tuo esiin, että työnantajat saattavat joissain tapauksissa pyrkiä päättämään työsuhteen koeaikana tilanteissa, joissa työntekijän sairaus vaikuttaa tosiasiallisesti taustalla, vaikka sitä ei nimenomaisesti esitetä purkuperusteena. Vastaavasti työntekijän näkökulmasta

koeaikapurun uhka saattaa heijastua käyttäytymiseen siten, että lisääntynyt sairauspoissaolo nähdään keinona suojautua mahdolliselta työsuhteen päättämiseltä. Tämä vastakkainasettelu korostaa koeaikapurun psykologista ja käytännöllistä ulottuvuutta, joka jää helposti normatiivisen sääntelyn ulkopuolelle, mutta vaikuttaa olennaisesti osapuolten toimintaan.

Lainsäädännön ja oikeuskäytännön avulla on pyritty rajaamaan koeaikapurun käyttöä siten, ettei sitä voida käyttää mielivaltaisesti tai syrjivästi. Erityisesti syrjintäkielto ja vaatimus koeaikapurun perusteiden objektiivisesta arvioinnista muodostavat työntekijän keskeisimmän oikeussuojakeinon koeaikana. Tutkielma kuitenkin osoittaa, että työntekijän suoja rakentuu pitkälti jälkikäteisen oikeudellisen arvioinnin varaan, kun taas työnantajan harkintavalta korostuu päätöksentekohetkellä. Tämä epäsuhta heijastaa työoikeudelle ominaista rakenteellista asetelmaa, jossa työnantaja on lähtökohtaisesti vahvempi osapuoli.

Koeaikapurkua koskeva sääntely ilmentää lainsäätäjän tietoista pyrkimystä tasapainottaa työnantajan rekrytointivapautta ja työntekijän suojelutarvetta. Täydellistä tasapainoa ei kuitenkaan saavuteta, eikä se välttämättä ole sääntelyn ensisijainen tavoite. Sen sijaan koeaikapurku näyttäytyy kompromissina, jossa työnantajalle annetaan laajempi harkintavalta vastapainona muulle työsuhdeturvalle. Tässä mielessä koeaikapurku voidaan nähdä poikkeuksena työoikeuden yleiseen suojaperiaatteeseen, mutta samalla perusteltuna keinona edistää työmarkkinoiden toimivuutta.

Vuoden 2026 alusta alkaen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän irtisanomisperuste on muuttunut. Työntekijän irtisanomiseen riittää jatkossa asiallinen syy, kun aiemmin irtisanominen edellytti asiallista ja painavaa syytä (TSL 7:2.1). Tällä muutoksella voi olla vaikutuksia myös koeaikapurun käyttöön. On mahdollista, että irtisanomiskynnyksen madaltuminen vähentää tarvetta hyödyntää koeaikapurkua työsuhteen alkuvaiheessa, kun työsuhteen päättäminen voidaan tehdä myöhemmässä vaiheessa nykyistä helpommin toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen puitteissa.

Toisaalta muutoksen tosiasialliset vaikutukset riippuvat siitä, miten sääntelyä tullaan soveltamaan käytännössä ja millaiseksi oikeuskäytäntö ajan myötä muodostuu.

Tutkielman perusteella voidaan lopuksi todeta, että koeaikapurku ei ole pelkästään tekninen työsuhteen päättämismekanismi, vaan olennainen osa työoikeudellista kokonaisuutta, jossa punnitaan yksilön suojan, työnantajan toiminnanvapauden ja yhteiskunnallisten intressien välistä suhdetta. Koeaikapurun hyväksyttävyyttä ja oikeudenmukaisuutta rakentuvat viime kädessä sen varaan, miten huolellisesti ja lainmukaisesti sitä sovelletaan käytännössä.

Lähteet

- Aarnio, A. (2006). Tulkinnan taito: ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta (s. 292-293). Helsinki: WSOY.
- Airila, A., Alvesalo-Kuusi, A., Bergbom, B., Hakumäki, L., Joensuu, M., Kandolin, I., Kinnunen, B., Louhelainen, K., Ojanen, K., Pahkin, K., Rintala-Rasmus, A., Toivanen, M., Vartia-Väänänen, M., Visuri, S., Väänänen, A. & Yli-Kaitala, K. (2014). Töissä Suomessa – tietoa maahanmuuttajalle. Helsinki: Multiprint Oy. Noudettu 1.12.2015 osoitteesta https://suomi_toissa_suomessa.pdf
- Bruun, N. (2022). Työoikeuden perusteet. Alma Talent. Luku 2.3.
- Hannula, U. & Leskinen, T. (29.9.2023). Entistä useampi tekee vuokratyötä – työntekijöistä kolmasosa on nuoria ja neljäsosa ulkomaalaistaustaisia. Tilastokeskus. Noudettu 15.3.2025 osoitteesta <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/entista-useampi-tekee-vuokratyota-tyontekijoista-kolmasosa-nuoria-ja-neljasosa-ulkomaalaistaustaisia>
- Huhta, H.-R. (2022). Suomen työlainsäädäntö pähkinänkuoressa. Keuruu: Edita Publishing Oy.
- Karensi. (päivitetty 10.2.2025). www.tyomarkkinatori.fi. Noudettu 20.2.2025 osoitteesta <https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tietoa-tyoelamasta/tyottomyyysturva/karensi>
- Kavasto, A. (2020). Työsuhteen päättäminen (s. 30-36). Hanso Print Oy.
- Koskinen, S., Nieminen K. & Valkonen M. (2008). Työhönotto ja työsopimuksen ehdot (s. 387- 396). Helsinki: WSOY.
- Koskinen, S. (6.7.2011). Työsopimuslain mukainen koeaika. Noudettu 17.11.2025 osoitteesta [EDILEX](#)
- Koskinen, S. (2014). Työsopimuslain mukaisista määräajoista – erityisesti koeaikapurun määräajasta viimeisen päivän ollessa sunnuntai. Edilex. Edita Publishing Oy. Noudettu 18.11.2025 [14511.pdf](#)
- Koskinen, S. (4.6.2019). Koeaikapurun epäasialliset perusteet. Edilex. Noudettu 27.10.2025 osoitteesta [EDILEX](#)

- Koskinen, S. (30.10.2024). Työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Koeaikapurku vammaisuusperusteella – KKO:2024:63. Edilex. Noudettu 2.12.2025 osoitteesta [EDILEX](#)
- Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. (2018). Työoikeus. Helsinki: Alma Talent.
- Koskinen, S. & Valkonen, M. (2018). Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa (s. 504-512). Helsinki: Alma Talent Oy.
- Koskinen, S. & Dahlström, T. (2018). Alisuoriutuminen työssä (s. 14-53, 165). Keuruu: Otavan kirjapaino Oy
- Koskinen, S. & Ullakonoja, V. (2016). Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa (s. 36-40 ja s. 292-294). Keuruu: Edita Publishing Oy.
- Kultanen, A.-M. (4/2011). Koeaikaehdon käytöstä erityisesti liikkeen luovutuksen jälkeen. Oikeustieto. [84310004.pdf](#)
- Marttila, R. (4/2012). Näyttötaakasta vedottaessa koeaikapurun syrjivyyteen tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasialliseen perusteeseen. Oikeustieto. [90750004.pdf](#)
- Moilanen, J.-M. (2008). Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset (s. 21). Helsinki: Talentum Media Oy
- Oikeudet ja velvollisuudet työssä. (päivitetty 16.9.2025). [www.työsuojelu.fi](#). Noudettu 15.12.2025.
- Parnila, K. (2024). Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti (luku 6.2). E-kirja.
- Rikkilä, P. (6/2010). Oppisopimussuhteen rinnastaminen työsuhteeseen koeaikapurkutilanteessa. Oikeustieto. [82350004.pdf](#)
- Saarinen, M. (2012). Työsuhteen pelisäännöt (s. 275). Liettua: BALTO Print
- Sainio, J. (2010). Esimiehen työoikeus (s. 13-19). Vantaa: Hansaprint Direct Oy
- Surakka, J. (2015). Terveystila ja sukupuoli ovat tavanomaisin kokemus työsyryjinnälle – oikeuskäytäntöä vuodelta 2014. Edilex. Noudettu 18.11.2025 [EDILEX](#)
- Tiitinen, K.-P. & Kröger T. (2008) Työsopimusoikeus (s. 113-116). Helsinki: Talentum Media Oy
- Työmarkkinatuki. (päivitetty 5.11.2025). [Työmarkkinatuki](#) | [Henkilöasiakkaat](#) | [Kela](#)
Noudettu 15.12.2025.

Työsopimuksen purkaminen. (päivitetty 18.11.2024). Työsuojelu.fi. Noudettu 16.3.2025
osoitteesta [https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-
paattaminen/sopimuksen-purkaminen](https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-paattaminen/sopimuksen-purkaminen)

7 Oikeustapausluettelo

KKO 1980 II 110

KKO 1982:81

KKO 1986 II 52

KKO 1989:8

KKO 1990:52

KKO 1992:7

KKO 1992:100

KKO 1992:191

KKO 1993:42

KKO 1995:103

KKO 2009:35

KKO 2020:97

KKO 2024:63

HHO 30.12.1999 S 98/1166

HHO 11.01.2000 S 98/989

HHO 20.12.2005 S 03/2162

HHO 14.6.2006, S 03/2259

HHO 25.2.2009 S 08/1782

HHO 20.1.2010 S 09/1149

HHO 18.3.2010 S 09/2057

HHO 22.3.2012 S 11/1142

HHO 10.2.2015 S 14/368

HHO 17.11.2015 S 14/2043

HHO 2.11.2016 S 16/2121

HHO 21.11.2019 S 19/1598

HHO 19.7.2022 S 22/984

IHO 4.8.2021 S 21/234

IHO 24.4.2025 s 17/2024/259

KouHO 26.4.1995 S 93/802

RvHO 13.5.2002 S 01/1355

RvHO 10.5.2007, S 06/157

RvHO 24.8.2018 S 17/794

RvHO 10.10.2018 S 18/563

RvHO 3.10.2024 S 21/2024/143

THO 28.10.1997 S 97/671

THO 10.1.2000 S 99/1058

THO 7.8.2003 S 02/3051

THO 4.3.2010 S 09/488

THO 19.9.2011 S 10/1960

THO 5.3.2014 S 13/252

THO 1.3.2023 S 21/1546

THO 16.1.2025 S 23/729

THO 15.9.2025 S 18/2025/817

VHO 18.3.2011 S 10/726

VHO 10.10.2018 S 18/141

TT 1986:140

TT 1989:156

TT 2011:134

TT 2014:17

TT 2009-2: 16.1.2009

Helsingin käräjäoikeus 16.10.2015, 15/42919

Kanta-Hämeen käräjäoikeus 25.10.2022 R 21/727

Päijät-Hämeen käräjäoikeus 17.6.2016, L 16/1160

HE 205/1983 vp 28

HE 248/1985

8 Liitteet

8.1 Haastattelukysymykset henkilöille, jotka ovat tehneet koeaikapurun

Mitkä syyt aiheuttivat päätöksen koeaikapurun tekemiselle?

Oliko taustalla jokin muukin syy, mikä ei kuitenkaan ollut laillinen peruste koeaikapurulle?

Oliko koeaikapurun taustalla esimerkiksi sairaspöissaoloja?

Kuka päätti, että koeaikapurku on ainut vaihtoehto kyseisessä tilanteessa?

Millaista palautetta henkilölle oli annettu ennen koeaikapurkua?

Kuultiinko työntekijää ennen koeaikapurun tekemistä?

Miten koet, että tämä koeaikapurku olisi vältetty?

8.2 Haastattelukysymykset henkilöille, joille on tehty koeaikapurku

Voitko kertoa omin sanoin miten koeaikapurkuun päädyttiin?

Tuliko koeaikapurku yllätyksenä?

Millaista palautetta sait ennen koeaikapurkua?

Onko sinulle hahmottunut syyt koeaikapurulle?

Oletko joutunut useasti koeaikapurun kohteeksi?

Mitä olisit kaivannut lisää koeaikapurkutilanteessa?

Kuultiinko sinua ennen koeaikapurun tekemistä?

Miten koet, että tämä koeaikapurku olisi vältetty?

Koitko osaavasi oman työsi hyvin tai oliko omassa työskentelyssäsi mielestäsi puutteita?