

KOEAIKA, SEN TARKOITUS SEKÄ KOEAJASTA SOPIMIMINEN

Koeaika on työsuhteen alkuun sijoittuva harkinta-aika, joka antaa työnantajalle ja työntekijälle oikeuden purkaa työsuhteesta välittömästi koeajan puitteissa ilman erityisiä työsuhteen päättämisperusteita.

Purkaminen ei kuitenkaan saa tapahtua syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla.

Tarkoitus:

Koeajan tarkoituksena on selvittää, vastaako tehty työsuhteesta puolin ja toisin etukäteisodotuksia. Työtuomioistuimien (TT 1989-156) on kiteyttänyt koeajan tarkoituksen seuraavasti: "Koeajan tarkoituksena voidaan sanoa olevan varata työnantajalle mahdollisuus saada työntekijän työssäolon avulla selkoa siitä, pystyykö työntekijä suoriutumaan työsuhteen edellyttämästä työstä tyydyttävällä tavalla. Koeaika antaa myös työntekijälle itselleen tilaisuuden selvittää, osoittautuvatko työ ja työskentelyolosuhteet häntä tyydyttäväksi". Koeaika alkaa työsuhteen aloittamisesta.

Koeajasta sopiminen:

Työsuhteesta on oltava määräys koeajasta, jos siihen halutaan vedota. Asiasta on joka tapauksessa sovittava niin, että kumpikin osapuoli on tietoinen koeajasta. Epäselvyyksien välttämiseksi kannattaa mainita koeaika työsuhteesta Pelkkä viittaus työsuhteesta ei esimerkiksi riitä, vaikka työsuhteesta olisikin määräys koeajasta. Työntekijä ei siten voi tietämättään tulla sidotuksi koeaikaan.

Koeaikamääräys voidaan sopia toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen sekä myös määräaikaan työsuhteeseen.

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteesta koeaika voi työsuhtelainsäädännön olla enintään kuusi (6) kuukautta. Mikäli työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden.

Esimerkki: Koeaika alkanut 15.2.2017 ja päättyy 14.8.2017. Työntekijä ollut koeajalla poissa työstä sairauden vuoksi 30 kalenteripäivää. Työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella 14.9.2017 saakka. Työnantajan on ilmoitettava asiasta työntekijälle viimeistään 14.8.2017.

Koeaika ei pitene automaattisesti, vaan työnantajan on ilmoitettava koeajan pidentämisestä työntekijälle ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaan työsuhteesta koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsuhteen kestosta, kuitenkin enintään kuusi kuukautta (TSL 1:4 § mom.2).

Työsuhteesta voidaan kuitenkin sopia lyhyemmästä koeajasta.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa, jolloin työsuhde päättyy välittömästi. Työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi päättämisen syistä ennen lopullista purkupäätöstä. Työnantajan olisi hyvä ilmoittaa purkamisen perusteet, vaikka oikeuskirjallisuudessa on todettu, että pelkkä koeaikaan vetoaminen on hyväksyttävää (Äimälä-Kärkkäinen, Työsopimuslaki 2017, s. 107).

Purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla. Kiellettyjä syrjiviä perusteita on sukupuoli, raskaus, ikä, kieli, uskonto, mielipide, perhesuhteet, ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta tai muu näihin verrattava seikka. Koeaikapurkua ei myöskään saa tehdä tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Sallivina perusteina työsuhteen purkamiseen on katsottu esimerkiksi työn suorittamiseen liittyvä puutteellisuus, eli työn tulos ei objektiivisesti arvioiden ole tyydyttävä, yhteistyökyvyttömyys tai muu sopeutumattomuus työympäristöön.

Jos työntekijä riitauttaa työsuhteensa päättämisen perusteen, näyttötaakka päättämisperusteen laillisuudesta on pääsääntöisesti työnantajalla. Mikäli työntekijä on päättänyt työsuhteen koeaikaan vedoten, näyttötaakka jakautuu työntekijän ja työnantajan kesken (Ibid. s. 111).

Björn Holming
Oikeustieteen lisensiaatti, varatuomari
Lakiasiantomisto Björn Holming law firm
mobil 040 773 1416
email bjorn@holminglaw.com
www.holminglaw.com