

Erään hutiloidun koeaikapurun matka raastupaan

Suomalaisessa työnantajakunnassa elää vahvana usko siitä, että koeaikapurun osaa tehdä kesy apinakin. Jos henkilökemia ei toimi, niin lappua kouraan vaan. Näinhän se periaatteessa onkin. Mutta. Kerron teille tarinan, sanokaamme vaikka Jarnosta. Tarina on keksitty, mutta sen ainekset ovat tosielämästä:

Jarno saa töitä lähihoitajana suuresta kunnallisesta vanhusten hoitolaitoksesta. Jarno on ollut talossa töissä ennenkin. Hiukan eri hommissa, mutta pomo on sama. Työsopimus solmitaan vuodeksi ja alkuun koeajaksi neljä kuukautta. Pieni epäluottamuslause – ehkä, mutta näin taitaa olla tapana ja kyllähän se lämmittää mieltä, kun töihin kelpaa uudelleen. Jarno on siis ollut kenties hyvä työssään?

Työ alkaa tarmolla ja Jarnosta tuntuu, että homma luistaa kuin suomalaisten suksi vanhoina hyvinä aikoina. Pomo hiukan huomauttelee huolellisuudesta ja kännykän räpläämisestä, mutta niinhän se kaikille. Ja pääsääntöisestihän kännykkä kourassa istutaan kahvitauolla, kun ei niiden osaston muiden hoitajien jorinoita jaksa kuunnella. Siinä ehtii hyvin katsoa yhden jakson Modern Familyä Netflixistä.

Kolmen kuukauden jälkeen Jarnon nivelsiteet revähtävät viikonlopun laskettelureissulla, ja lääkäri määrää puolitoista kuukautta sairauslomaa. Pomo soittelee kotiin kerran. Kysyy vointia. On vähän vaivautuneen kuuloinen. Viikko ennen koeajan loppumista posti tuo kirjatun kirjeen: työsuhteen päättämisilmoitus, työtodistus ja verokortti. Päättämisilmoituksessa lukee koeaikapurku. Työtodistuksessa päättymisen syynä on koeaika. Ovat vielä laittaneet varmuuden vuoksi kaksi työtodistusta mukaan, toinen suppeana ja toiseen arvolause työtaitoista ja työmotivaatiosta. Molempien kohdalla on merkintä "Hyvä".

Jarno tyrmistyy. Ei kai nyt saikulla voi ketään irtisanoa? Mitä sanoo Google?

Työnantajan versio tapahtuneesta on hiukan toinen:

Osastolle tarvitaan lähihoitaja. Työnantajalla ei olisi aikaa perehdyttää ketään talon tavoille. Onhan noita määräaikaaisia ollut, mutta mahtaako kukaan tulla töihin tällä aikataululla? Soittokierros tuottaa tuloksen, ja Jarno palkataan töihin. Ei mikään työnantajan unelma, mutta aiemmat, hieman helpommat hommat se on hoitanut aina ihan hyvin. Laitetaan kuitenkin koeaika, suosittelee HR.

Jarno aloittaa työt ja homma luistaa, aluksi. Sitten työnantaja huomaa, että Jarno alkaa hoitaa työtehtävät vähän vasemmalla kädellä. Ja toisessa sillä on puhelin. Ei auta, vaikka ylihoitaja huomauttaa. Useasti. Kahvitauollakin työkavereita harmittaa, kun Jarno ei juttele. Tuijottaa vaan puhelinta napit korvilla. Leena taisi käydä hoitokodin johtajallekin siitä sanomassa. Ovat vanhoja kavereita.

Puolitoista kuukautta sairauslomaa, lukee lapussa. Ja juuri, kun ylihoitajan oli määrä maanantaina viedä ikäviä uutisia Jarnolle. Olisi varmaan parempi kaikille, jos Jarno menisi muualle töihin. Kunhan paranee. Mites se nyt meni, saako sairauslomalaisen työsuhteen päättää? Eihän koeajalla tarvittu mitään erikoisia perusteita? Laitetaan laput postiin niin, ne ehtivät ennen koeajan päättymistä perille. Laitetaan mukaan vielä hyvä työtodistus, niin Jarnolle ei jää tästä paha mieli.

Työsopimuslain mukaan työsuhteen saa päättää koeajalla ilman irtisanomisaikaa ja ilman perusteita, kunhan purku ei perustu syrjivään tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasialliseen syyhyn. Työoikeuden asiantuntijatkin usein vakuuttelevat, että koeaikapurku riittää päättämisperusteeksi. "Ei perustetta sen kummemmin tarvitse avata. Koeaikahan on juuri siksi, että kokeillaan tullaanko toimeen."

Periaatteessa näin onkin. Mutta jos työnantaja irtisanoo sairauslomalla olevan tai juuri siltä palanneen työsuhteen, voidaan perustellusti väittää, että päättäminen johtuu sairauslomasta. Ja silloin työnantajan on pystyttävä todistamaan, että näin ei ole.

Lain mukaan syrjintää kokenut on velvollinen esittämään ne seikat, miksi hän katsoo tulleensa syrjityksi. Käytännössä työntekijä ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen, kertoo tulleensa syrjityksi, koska on ollut sairauslomalla. Tästä osoituksena hän toimittaa tarkastajalle työsuhteen päättämislmoituksen ja sairauslomatodistuksen. Seuraavaksi laki sanoo, että jos voidaan olettaa syrjinnän kieltoa rikotun, kumotakseen oletuksen työnantajan on osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Sairausloman ja työsuhteen päättymisen ajallinen yhteys luo tämän olettaman, joten tarkastaja lähestyy työnantajaa selvittääkseen, onko työsuhteen päättämiseksi ollut joku muu syy kuin terveydentila ja sairausloma.

Tässä kohtaa tarinan työnantaja on ihmeissään. Työtodistukseen tuli kirjatuksi arvolauseeksi hyvä työmotivaatio ja työtaidot. Nuhtelut huolellisuudesta ja kännykän käytöstäkin taisi tulla annettua kahden kesken, ettei työntekijä nolostu muiden läsnä ollessa. Työnantaja antaa tarkastajalle selityksen, että työsuhte päätettiin koeajalla. "Eihän sitä sen kummemmin tarvitse perustella. Kelvoton kaveri, yhteistyökyvytön ja huolimaton."

Tarkastaja perehtyy asiaan, punnitsee ja puntaroi. Ajallinen yhteys on selvä. Jarno on otettu uudelleen töihin, joten työnantaja on tiennyt, minkälainen työntekijä on kyseessä. Antoi vielä hyvät arviot työtodistukseenkin ja selvityksissään vetoaa vain koeaikaan. Syrjintäoletta ei näillä kumoudu, joten tarkastaja antaa työnantajalle toimintaohjeen.

Miten tarina päättyy? Käräjille. Joskus, ei aina. Joka tapauksessa liian usein. Moni riita olisi taatusti vältetty sillä, jos työnantaja olisi hoitanut koeaikapurun hieman fiksummin.

Itse olen työsuojeluviranomaisen edustajana istunut kymmeniä työsyRJintäoikeudenkäyntejä asiantuntijan roolissa, ja leijonanosa jutuista on esimerkkimme kaltaisia: hutiloiden tehtyjä koeaikapurkuja. Työnantajat sanovat usein, että "pakkohan se purkulappu oli antaa sairauslomalla, kun koeaika oli päättymässä". Ehkä näin, mutta jos työsuhteen päättämistilanteessa tuo esiin todelliset perusteet, irtisanomisilmoitukseen kirjaa muutakin kuin koeaikapurku ja työtodistuksen laatii totuudenmukaisesti, niin voi olla, että suuremmilta ongelmilta vältytään. Se on myös reilua työntekijää kohtaan, joka saa rehellisen palautteen pohjalta mahdollisuuden kehittää työntekoaan.

Syrjintä työelämässä on kiellettyä, ja siihen tuleekin puuttua jämäkästi. Työnantajien tulee kuitenkin muistaa, että vaikka itse ei miellä syrjivänsä, voi teko silti olla syrjivä. Huolellisesti, harkiten ja avoimesti tehty koeaikapurku on yksi tapa varmistaa, että näin ei tapahdu.

Tarinan kertoi,

Aki Eriksson

Lakimies, Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue