

# HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN IRTISANOMISILMOITUS

## Työnantajan tiedot

KUNTA \_\_\_\_\_

Nimi	Henkilötunnus
Osoite	Postinumero ja -paikka
Puhelin	Sähköposti

## Työntekijän tiedot

Nimi	Henkilötunnus
Osoite	Postinumero ja -paikka
Puhelin	Sähköposti

## Tiedot irtisanomisesta

Palvelusuhde päättyy	___ / ___ / ___
Irtisanomisaika	___ viikkoa / ___ kuukautta (kts. ohje 2.sivu)
Työntekijän irtisanoutuminen	<input type="checkbox"/>
Työnantajan irtisanominen	<input type="checkbox"/>
Irtisanomisen syy	
Työsuhde päätetään koeaikana	
Työsuhde päättyy työnantajan kuolemaan	<input type="checkbox"/> tieto kuolemasta saatu ___ / ___ / ___

## Päiväys ja allekirjoitukset

Tampereella	___ / ___ / ___
Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus
Tieto irtisanomisesta saatu	___ / ___ / ___

# Työsopimuksen irtisanominen

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on irtisanottavissa toiselle sopijapuolelle tiedoksi annettavalla irtisanomisilmoituksella lain tai sopimuksen mukaista irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisen voi suorittaa joko työntekijä tai työnantaja. Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuksen tulee työnantajan ennakolta tarkoin selvittää ovatko työsopimuslain mukaiset irtisanomisperusteet olemassa. Työntekijällä ei tarvitse olla perustetta irtisanoa työsopimus. Ennen työsuhteen päättämistä tulee työnantajan varata työntekijälle tilaisuus tulla asiassa kuulluksi. Kuuleminen tulee suorittaa ennen päättämispäätöksen tekemistä.

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työsopimuksen irtisanomisperusteet on jaettu perinteisesti työntekijästä johtuviin ja toisaalta tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomisperusteihin. Työntekijästä johtuvat perusteet voivat johtua työntekijän lain tai sopimuksen vastaisesta teosta, laiminlyönnistä tai käyttäytymisestä. Myös se, ettei työntekijä enää selviydy työtehtävistään voi olla perusteena irtisanomiselle. Työnantajan on kuultuaan työntekijää ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet liittyvät siihen, että tarjolla oleva työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä, jos sellaista on tarjolla ja järjestää koulutusta tällaisen muun työn edellyttämässä määrin.

Irtisanottaessa työsopimus työsuhde päättyy irtisanomisajan jälkeen. Työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet säilyvät puolin ja toisin voimassa irtisanomisaikana. Työnantaja voi tuki vapauttaa heti irtisanomisen yhteydessä työntekijän työntekovelvoitteesta. Työnantaja ei ole velvollinen pitämään työntekijää työssä irtisanomisaikana, mutta työnantajan on tällöin kuitenkin maksettava täysi palkka irtisanomisajalta. Loppupalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä, kuitenkin viimeistään 3 viikon kuluttua työsuhteen päättymisestä (tai tiedon saapumisesta palkan maksajalle).

## Työnantajan yleiset irtisanomisajat:

Kun työsuhde on jatkunut enintään 1v = 14 päivää  
yli 1 v, mutta enintään 4 v = 1 kk  
yli 4 v, mutta enintään 8 v = 2 kk  
yli 8 v, mutta enintään 12 v = 4 kk  
yli 12 v = 6 kk

## Työntekijän irtisanoutuessa:

Kun työsuhde on jatkunut enintään 5 v = 14 päivää  
yli 5 v = 1 kk

## Heta-Liiton työehtosopimuksen mukaiset irtisanomisajat:

Jos työnantaja tai työntekijä irtisanoo toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, noudatetaan yhden kuukauden irtisanomisaikaa. Jos irtisanottava työsuhde on kestänyt yli viisi vuotta, noudatetaan kahden kuukauden irtisanomisaikaa.

Määräaikainen työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun työkauden päättyessä, ellei työsopimuksessa ole sovittu irtisanomismahdollisuudesta ennen määräajan päättymistä.

**Työnantajan kuolema** on erityinen irtisanomisperuste, jonka perusteella myös työntekijä voi irtisanoa työsopimuksen. Irtisanominen tulee tässä tilanteessa suorittaa nimenomaan työnantajan kuoleman perusteella. Työnantajan kuoleman tilanteessa työnantaja ei luonnollisesti voi irtisanoa työsopimuksia, joten työnantajan sijasta kuolinpesän osakkaat voivat suorittaa irtisanomiset. Työnantajan kuoleman vuoksi tapahtuvassa irtisanomisessa irtisanomisaika on 14 päivää. Raskaana tai perhevapaalla olevien työntekijöiden erityinen irtisanomissuoja ei ole voimassa työnantajan kuoleman perusteella tapahtuvissa irtisanomisissa.

## Koeaikapurku

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden (Heta-liiton jäsenillä neljän kuukauden) pituisesta koeajasta. Kahdeksaa kuukautta lyhemässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa päättyväksi heti. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Epäasiallisena perusteena pidettäisiin esimerkiksi työsopimuksen purkamista taloudellisiin seikkoihin vedoten. Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa. Työnantaja ei saa purkaa työsopimusta jos hän on laiminlyönyt edellä mainitun velvollisuutensa ilmoittaa työehtosopimuksessa määrätystä koeaikaehdosta.

Laiton irtisanominen voi tulla työnantajalle hyvin kalliiksi. Työnantaja, joka on työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, määrätään maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Lainvastaisesta työsopimuksen irtisanomisesta maksettava korvaus määräytyy työsopimuslain 12:2:n perusteella. Kertakaikkisena korvauksena työnantajan on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Jos epäselvyyksiä irtisanomiseen liittyvistä asioista tai tilanteesta, niin ota yhteyttä ammattiliittoosi, (työntekijän, jos kuuluu) tai Heta-Help (työnantaja) tai kysy neuvoa vammaispalvelu toimistosta.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>