

HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN IRTISANOMISILMOITUS

Työnantaja

Nimi: _____

Osoite: _____

Puhelinnumero: _____

Kotikunta: _____

☐ Työnantaja kuuluu Heta-liittoon

☐ Irtisanon toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen työsopimuslain/ työehtosopimuksen mukaista irtisanomisaikaa noudattaen.

Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavasta päivästä lukien (Lisätietoja, kts. täyttöohjeet.)

Irtisanominen on annettu tiedoksi: ____ / ____ /20____

Työsuhde päättyy irtisanomisajan päätyttyä: ____ / ____ /20____

Työsuhteen irtisanova osapuoli:

☐ työnantaja ☐ työntekijä

☐ työsuhde päätetään yhteisestä sopimuksesta (irtisanomisaikaa ei tarvita). Lisätietoja:

Irtisanomisen peruste (työntekijän irtisanoutuessa syytä ei tarvita):

☐ työsuhde puretaan koeaikana

☐ työsuhteen päättämisen syynä ovat tuotannolliset ja taloudelliset syyt (esim. palvelumuutos)

☐ työsuhde päättyy työntekijän eläkkeelle siirtymisen johdosta

☐ työsuhde päättyy työnantajan kuoleman johdosta

☐ työsuhteen päättämisen syynä ovat henkilöstä johtuvat syyt

Lisätietoja (esimerkiksi irtisanomisen syyn tarkennus):

Päiväys, jolloin ilmoitus on annettu tiedoksi toiselle osapuolelle: ____ / ____ /20____

Irtisanovan osapuolen allekirjoitus ja nimenselvennys:

Olen vastaanottanut ja hyväksynyt irtisanomisen, vastaanottajan allekirjoitus ja nimenselvennys:

Irtisanomisilmoituksen täyttööhjeet

- Kun työnantaja aloittaa irtisanomisprosessin, epäselvissä tilanteissa voi olla yhteydessä Henkilökohtaisen avun yksikköön, jotta voidaan varmistaa lain mukainen käytäntö.
- Työnantajalla on velvollisuus antaa työtodistus työntekijälle työsuhteen päättyessä.
- Irtisanomisilmoitus tulee tehdä kolmena kappaleena, yksi työnantajalle, yksi työntekijälle ja yksi Henkilökohtaisen avun yksikköön joko sähköpostitse: tuntilistat@pirha.fi (pyydä salattu yhteys) tai postitse: Pirkanmaan henkilökohtaisen avun yksikkö, Naulakatu 2, 3. krs., 33100 Tampere
Lisätietoja: Pirkanmaan henkilökohtaisen avun yksikkö puh. 041 730 2108

Työsopimuksen irtisanominen

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde voidaan irtisanoa toiselle osapuolelle tiedoksi annettavalla irtisanomisilmoituksella. Työsopimuksen voi irtisanoa joko työntekijä tai työnantaja. Irtisanomisessa tulee noudattaa työsopimuslain tai Heta-tes:n mukaista irtisanomisaikaa. Työntekijä voi irtisanoa työsopimuksen ilman perusteita. Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen vain painavasta syystä.

Työnantajan irtisanoessa sopimuksen, hänen tulee selvittää etukäteen, että työsopimuslain mukaiset irtisanomisperusteet täyttyvät. Ennen työsuhteen päättämistä ja irtisanomisilmoituksen antamista tulee työnantajan kuulla työntekijää. Työsopimuksen irtisanomisperusteita ovat joko työntekijästä johtuvat syyt tai tuotannolliset ja taloudelliset syyt.

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 ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet tarkoittavat, että tarjolla oleva työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä, jos sellaista on tarjolla ja järjestää koulutusta uusiin tehtäviin.

Kun työsopimus irtisanotaan, työsuhde päättyy irtisanomisajan jälkeen. Työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet säilyvät voimassa molemmin puolin irtisanomisaikana. Työnantaja voi vapauttaa työntekijän työntekovelvoitteesta heti irtisanomisen yhteydessä. Työnantaja ei ole velvollinen pitämään työntekijää työssä irtisanomisaikana, mutta työnantajan on maksettava täysi palkka irtisanomisajalta. Loppupalkka maksetaan normaalin palkanmaksupäivänä, kuitenkin viimeistään kolmen viikon kuluttua työsuhteen päättymisestä. Tieto tulee välittää palkanmaksusta vastuussa olevaan Henkilökohtaisen avun yksikköön.

Työsopimuksen päättäminen yhteisymmärryksessä tarkoittaa työnantajan ja työntekijän välistä *työsuhteen päättämissopimusta*. Tällöin ei, tarkkaan ottaen, ole kyse työsopimuksen purkamisesta tai irtisanomisesta, sillä nämä ovat yksipuolisia toimenpiteitä. Työsuhteen päättämissopimuksella työsopimus sen sijaan lakkaa osapuolten yhteisellä sopimuksella ja yhteisesti sopimilla ehdoilla. Tämä järjestely saattaa vaikuttaa työttömyysetuuksiin.

Työnantajan irtisanoessa irtisanomisajat ovat:

Kun työntekijän työsuhde on jatkunut enintään 1 v = 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 irtisanomisajat ovat:

Kun työntekijän työsuhde on jatkunut

enintään 5 v = 14 päivää

yli 5 v = 1 kk

Huom! Irtisanomisaika alkaa kulu irtisanomista seuraavasta päivästä lukien.

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 sovittu 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 työnantajan kuoleman perusteella. Työnantajan kuollessa kuolinpesän osakkaat voivat irtisanoa työsopimuksen. Työnantajan kuoleman vuoksi tapahtuvassa irtisanomisessa irtisanomisaika on 14 päivää. Jos irtisanomisperuste on työnantajan kuolema, työntekijän erityinen irtisanomissuoja ei ole voimassa, mikäli työntekijä on äitiys- tai perhevapaalla.

Koeaikapurku

Työnantaja ja työntekijä suositellaan sopimaan työsopimuksen alussa alkavasta enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Heta-liiton jäsenillä koeajan pituus on neljä kuukautta. Kahdeksaa kuukautta lyhemmissä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa päättäväksi heti.

Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantajan on ilmoitettava koeajasta työntekijälle. Työnantaja ei saa purkaa työsopimusta, jos hän ei ole ilmoittanut työntekijälle koeajan ehdoista.

Työsopimuslain nojalla työntekijä on oikeutettu korvauksiin, jos työnantajan suorittamalle työsopimuksen päättämiseksi ei ole ollut lainmukaista perustetta.

Irtisanomiseen liittyvissä asioissa voit olla yhteydessä

- ammattiliittoon
- Heta-liittoon

Lisätietoja: Pirkanmaan henkilökohtaisen avun yksikkö puh. 041 730 2108, avustaja@pirha.fi

[Työsopimuslaki](#)