

**Työnantajan tiedot**

Etu- ja sukunimi	Henkilötunnus
Palvelua käyttävä, jos eri kuin työnantaja	Palvelua käyttävän henkilötunnus
Osoite	Postinumero ja -toimipaikka
Puhelin	Sähköposti

**Työntekijän tiedot**

Etu- ja sukunimi	Henkilötunnus
Osoite	Postinumero ja -toimipaikka
Puhelin	Sähköposti

**Työsuhteen päättävä osapuoli:**

Valitse vain yksi seuraavista vaihtoehdoista.

työnantaja     työntekijä     työsuhde päätetään yhteisestä sopimuksesta (irtisanomisaikaa ei tarvita)

**Työsuhteen päättämisperuste**

Työntekijän irtisanoutuessa syytä ei tarvita.

koeaikapurku

tuotannolliset ja taloudelliset syyt (työnantajamalli päättyy tai järjestämistapa vaihtuu)

työntekijän eläkkeelle siirtyminen

työnantajan kuolema (irtisanomisaika 14 vrk)

irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä

purkaminen henkilöstä johtuvista syistä (vaaditaan vahva laillinen peruste)

**Lisätietoja** (esimerkiksi irtisanomisen syyn tarkennus)

---

---

**Kuuleminen**

Työntekijää on kuultu/varattu tilaisuus tulla kuulluksi työsuhteen päättämisperusteesta: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 20 \_\_\_\_

**Irtisanomisaika**

1 kk

2 kk

Työsuhde päättyy irtisanomisajan päätyttyä: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ /20 \_\_\_\_

Päättymisilmoitus annettu tiedoksi toiselle osapuolelle: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ /20 \_\_\_\_

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomisessa noudatetaan työehtosopimuksen mukaista irtisanomisaikaa.

**Paikka ja aika****Allekirjoitukset**

Työsuhteen päättävän osapuolen allekirjoitus ja nimenselvennys
Vastaanottajan allekirjoitus ja nimenselvennys <i>(Olen vastaanottanut ja hyväksyn työsuhteen päättymisen)</i>

**Palautus ja lisätiedot**Sähköposti [tuntilistat@pirha.fi](mailto:tuntilistat@pirha.fi) (Pyydä salattu yhteys)

Postiosoite Henkilökohtaisen avun yksikkö, Naulakatu 2, 3. krs., 33100 Tampere

Puhelin 041 730 2108

Työsopimuslaki 1.6.2001/55

[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055)

Heta työehtosopimus

<https://heta-liitto.fi/tyoehtosopimus/>

## Työsuhteen päättämislomituksen täyttöhjeet

- Kun työnantaja aloittaa työsuhteen päättämisen, hänen tulee varmistua työsuhteen päättämisperusteen laillisuudesta. Työnantajan on suositeltavaa olla yhteydessä Henkilökohtaisen avun yksikköön tai Heta-liiton kaikille avoimeen maksuttomaan lakineuvontaan, jotta voidaan varmistaa lain mukainen käytäntö.
- Työnantajalla on velvollisuus antaa työtodistus työntekijälle työsuhteen päättyessä.
- Työsuhteen päättämislomitus tulee tehdä kahtena kappaleena, yksi työnantajalle ja yksi työntekijälle. Lisäksi tulee toimittaa kopio Henkilökohtaisen avun yksikköön ensisijaisesti sähköpostitse.

### Työsopimuksen päättäminen

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhteeseen voidaan irtisanoa toiselle osapuolelle tiedoksi annettavalla työsuhteen päättämislomituksella. Työsopimuksen voi irtisanoa joko työntekijä tai työnantaja. Irtisanomisessa tulee noudattaa 1.5.2025 alkaen yleissitovaksi vahvistetun Heta TES:n mukaista irtisanomisaikaa. Työntekijä voi irtisanoa työsuhteen ilman perusteita.

Työnantaja voi irtisanoa työsuhteen vain laillisesti painavasta syystä.

Työnantajan irtisanoessa sopimuksen, hänen tulee selvittää etukäteen, että työsuhteen mukaiset irtisanomisperusteet täyttyvät. Työsopimuksen irtisanomisperusteita ovat joko työntekijästä johtuvat syyt tai tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet tarkoittavat, että tarjolla oleva työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt.

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. Ennen työsuhteen päättämistä ja työsuhteen päättämislomituksen antamista tulee työnantajan kuulla työntekijää, jos kyseessä on koeaikapurku, irtisanominen henkilöstä johtuvasta syystä ja purkaminen henkilöstä johtuvasta syystä.

Kun työsuhteeseen irtisanoaan, työsuhteeseen päättyy irtisanomisaikojen jälkeen. Irtisanomisaikana työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet säilyvät voimassa molemmilla osapuolilla. Työnantaja voi vapauttaa työntekijän työntekovelvoitteesta heti irtisanomisen yhteydessä.

Työnantaja ei ole velvollinen pitämään työntekijää työssä irtisanomisaikana, mutta työnantajan on maksettava palkkaa irtisanomisaikalta. Lopputili maksetaan normaalin palkanmaksupäivänä, kuitenkin viimeistään kolmen viikon kuluttua työsuhteen päättymisestä, sillä edellytyksellä, että tieto työsuhteen päättymisestä on välitetty sijaismaksajalle. Tieto tulee välittää viivytyksettä palkanmaksusta vastuussa olevaan Henkilökohtaisen avun yksikköön.

Työsopimuksen purkaminen yhteisymmärryksessä tarkoittaa työnantajan ja työntekijän välistä *työsuhteen päättämislomitusta*. Tällöin ei, tarkkaan ottaen, ole kyse työsuhteen purkamisesta tai irtisanomisesta, sillä nämä ovat yksipuolisia toimenpiteitä. Työsuhteen päättämislomituksella työsuhteeseen sen sijaan loppuu osapuolten yhteisellä sopimuksella ja yhteisesti sopimilla ehdoilla.

**Huom!** Jos irtisanomisaika on ilmoitettu päivinä, irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavasta päivästä

lukiin. Jos irtisanomisaika on ilmoitettu kuukausina, työsuhteeseen päättyy järjestysnumeroltaan samana päivänä kuin irtisanomislomitus on annettu.

### Irtisanomisaikat:

Jos työnantaja tai työntekijä irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, noudatetaan yhden kuukauden irtisanomisaikaa. Jos irtisanottava työsuhteeseen on kestänyt yli viisi vuotta, noudatetaan kahden kuukauden irtisanomisaikaa.

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

Työnantajan kuolema on erityinen irtisanomisperuste, jonka perusteella myös työntekijä voi irtisanoa työsuhteen. Irtisanominen tulee tässä tilanteessa suorittaa työnantajan kuoleman perusteella. Työnantajan kuollessa kuolinpesän osakkaat voivat irtisanoa työsuhteen. Työnantajan kuoleman vuoksi tapahtuvassa irtisanomisessa irtisanomisaika on 14 päivää, joka lasketaan irtisanomista seuraavasta päivästä alkaen. Kun irtisanomisperuste on työnantajan kuolema, työntekijän erityinen irtisanomissuoja ei ole voimassa, mikäli työntekijä on äitiys- tai perhevapaalla.

### Koeaikapurku työsuhtelaissa ja Heta TES:ssä

Työnantaja ja työntekijä suositellaan sopimaan työsuhteen alussa alkavasta enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Määräaikaisessa työsuhteeseen koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta, kuitenkin korkeintaan kuusi kuukautta.

Koeajan kuluessa työsuhteeseen voidaan molemmin puolin purkaa päättyväksi heti. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantajan on ilmoitettava koeajasta työntekijälle.

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

Työsuhteen päättämiseen liittyvissä asioissa voi olla yhteydessä myös

- ammattiliittoon
- Heta-liittoon