

HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISILMOITUS

Työnantaja

Nimi: _____
Osoite: _____
Puhelin: _____
Kotikunta: _____

Työntekijä, henkilökohtainen avustaja

Nimi: _____
Osoite: _____
Puhelin: _____

Työnantaja kuuluu Heta-liittoon

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
- 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

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomisessa noudatetaan työsopimuslain / työehtosopimuksen mukaista irtisanomisaikaa.

Jos irtisanomisaika on ilmoitettu päivinä (esim. 14 päivää) irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavasta päivästä lukien. (Lisätietoja, kts. täyttöohjeet.)

14 vrk 1 kk 2 kk 4 kk 6 kk

Työsuhde päättyy irtisanomisajan päätyttyä: ____ / ____ /20____

Päätymisilmoitus annettu tiedoksi toiselle osapuolelle: ____ / ____ /20 ____

Työsuhteen päättävän osapuolen allekirjoitus ja nimenselvennys:

Vastaanottajan allekirjoitus ja nimenselvennys (*Olen vastaanottanut ja hyväksyn työsuhteen päättämisen*):

Työsuhteen päättämislmoituksen täyttöohjeet

- Kun työnantaja aloittaa työsuhteen päättämisen prosessin, 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 päättämislmoitus tulee tehdä kahtena kappaleena, yksi työnantajalle ja yksi työntekijälle. Lisäksi tulee toimittaa kopio Henkilökohtaisen avun yksikköön sähköpostitse osoitteeseen avustaja@pirha.fi (pyydä salattu yhteys) tai postitse: Henkilökohtaisen avun yksikkö, Naulakatu 2, 3. krs., 33100 Tampere
Lisätietoja: Henkilökohtaisen avun yksikkö puh. 041 730 2108 (ma, ke-pe klo 9–12 ja ti klo 14–17)

Työsopimuksen päättäminen

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde voidaan irtisanoa toiselle osapuolelle tiedoksi annettavalla työsuhteen päättämislmoituksella. Työsopimuksen voi irtisanoa joko työntekijä tai työnantaja. Irtisanomisessa tulee noudattaa työsuhtesopimusta tai Heta TES:n mukaista irtisanomisaikaa. Työntekijä voi irtisanoa työsuhtesopimuksen ilman perusteita.

Työnantaja voi irtisanoa työsuhtesopimuksen vain laillisesti painavasta syystä.

Työnantajan irtisanoessa sopimuksen, hänen tulee selvittää etukäteen, että työsuhtesopimusta 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 työsuhtesopimuksen päättämislmoituksen antamista tulee työnantajan kuulla työntekijää, jos kyseessä on koeaikapurku, irtisanominen henkilöstä johtuvasta syystä ja purkaminen henkilöstä johtuvasta syystä.

Kun työsuhtesopimus irtisanoaan, työsuhde päättyy irtisanomisajan 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 irtisanomisajalta. Lopputili maksetaan normaalina 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 päättämissopimusta*. Tällöin ei, tarkkaan ottaen, ole kyse työsuhtesopimuksen purkamisesta tai irtisanomisesta, sillä nämä ovat yksipuolisia toimenpiteitä. Työsuhteen päättämissopimuksella työsuhtesopimus sen sijaan lakkaa osapuolten yhteisellä sopimuksella ja yhteisesti sopimilla ehdoilla.

Työnantajan irtisanoessa työsuhtesopimusta mukaiset 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 työsuhtesopimusta mukaiset irtisanomisajat ovat:

Kun työntekijän työsuhde on jatkunut enintään 5 v = 14 päivää

yli 5 v = 1 kk

Huom! Jos irtisanomisaika on ilmoitettu päivinä (esim. 14 päivää) irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavasta päivästä lukien. Jos irtisanomisaika on

ilmoitettu kuukausina, työsuhde päättyy järjestysnumeroltaan samana päivänä kuin irtisanomisilmoitus on annettu.

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

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 työnantajan kuoleman perusteella. Työnantajan kuollessa kuolinpesän osakkaat voivat irtisanoa työsopimuksen. 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 työsopimuslaissa ja Heta TES:ssä

Työnantajaa ja työntekijää suositellaan sopimaan työsopimuksen alussa alkavasta enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta, kuitenkin korkeintaan kuusi kuukautta.

Koeajan kuluessa työsopimus 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 työsopimuksen päättämiselle ei ole ollut lainmukaista perustetta.

Irtisanomiseen liittyvissä asioissa voi olla yhteydessä

- ammattiliittoon
- Heta-liittoon