

ILMOITUS TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESTÄ

Työnantaja	Puhelin	
Osoite	Postinumero- ja toimipaikka	
Työntekijä	Puhelin	Syntymäaika
Osoite	Postinumero- ja toimipaikka	

Työsuhteen
alkamispäivämäärä _____

**Noudatettava
irtisanomisaika** _____

KUULEMINEN (valitse kenttä A, B, C tai D tilanteen mukaan)

A Työnantaja täyttää purkaessaan koeaikana tai päättäessään työntekijästä johtuvasta syystä

Työntekijää on _____ kuultu / varattu tilaisuus tulla kuulluksi työsuhteen
(pvm) päättämisperusteena olevasta

- purkamisesta koeaikana
 irtisanomisesta työntekijästä johtuvasta syystä, joka on:
 purkamisesta työntekijästä johtuvasta syystä, joka on:

B Työnantaja täyttää irtisanoessaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä

Työntekijälle on _____ selvitetty irtisanomisen perusteet:
(pvm)

- irtisanomisesta tuotannollisella ja taloudellisella syyllä, joka on:

- työnantajan kuolema (irtisanomisaika 14 päivää)

C Työntekijä täyttää irtisanoessaan työsopimuksensa työnantajasta johtuvasta syystä

Työnantajaa on _____ kuultu työsuhteen irtisanomisesta työnantajasta johtuvasta
(pvm) syystä, joka on:

D Työntekijä täyttää irtisanoessaan työsopimuksensa muusta syystä (esim. omasta pyynnöstä irtisanominen)

Työnantajaa on _____ kuultu työsuhteen päättämisestä muusta syystä, joka on:
(pvm)

TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN / TIEDOKSIANTO

Edellä mainituin perustein keskinäinen työsuhteemme

irtisanotaan / puretaan päättymään _____ ja työsuhteen viimeinen päivä on _____
(irtisanomispäivä) (pvm)

Päiväys _____ Työnantajan allekirjoitus _____

Tiedoksi-antopäivä _____ Vastaanottajan / avustajan allekirjoitus _____

Todistamme edellä olevan tiedoksiannon (allekirjoitukset)

pvm _____

HetaTES mukaiset irtisanomisajat

Työnantajan irtisanoessa		Työntekijän irtisanoutuessa	
Työsuhteen pituus	Irtisanomisaika	Työsuhteen pituus	Irtisanomisaika
0–5 vuotta	1 kk	0–5 vuotta	1 kk
yli 5 vuotta	2 kk	yli 5 vuotta	2 kk

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomisaikaa määräajan päättyessä, ellei siinä ole sovittu mahdollisuudesta irtisanoa se ennen määräajan päättymistä.

Työsuhteen irtisanominen

Työnantaja saa irtisanoa työntekijän toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

Esim:

- velvollisuuksien vakavat rikkomiset ja laiminlyönnit tai työntekijän työntekehdelytysten olennainen muuttuminen, tai
- taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä tapahtuva työn olennainen ja pysyvä vähentyminen.

Varoituksen antaminen

- Työntekijän vakavasti laiminlyödessä tai rikkoessa työsuhteestaan johtuvia velvollisuuksia saattaa työnantajalla olla asiallinen ja painava peruste irtisanoa
- **Ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin työnantaja on antanut varoituksen**
- Varoituksen jälkeen annettava mahdollisuus korjata menettelynsä
- Varoitus syytä antaa aina kirjallisena ja syy on kirjattava selkeästi (esim. miten ja milloin työvelvoitteen laiminlyönti ilmeni).
- Varoituksesta käy ilmi irtisanomisuus: ”Menettelyn toistuminen tai jatkaminen saattaa johtaa työsuhteen päättämiseen”

Varoitusta ei tarvitse antaa, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava rikkomus, että työntekijän olisi ilman varoitustakin pitänyt ymmärtää menettelynsä moitittavuus

Työsopimuksen purkaminen

- erittäin painavasta syystä voidaan työsuhde purkaa päättymään heti
 - sopijakumppanin rikkomuksen on oltava niin vakava, ettei kohtuudella voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaikaa

Purkuperusteita työnantajan puolelta voivat olla

- työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, on päihtyneenä (aiheuttaa vaaraa), on väkivaltainen
- Purkuperusteeseen on vedottava 14 päivän kuluessa

Muuta huomioitavaa:

Työsuhteen perusteeton päättäminen voi johtaa korvausvelvollisuuteen (korvaus 3 - 24 kk palkka)

Ennen työsuhteen päättämistä työntekijälle on varattava tilaisuus kertoa oma näkemyksensä työsuhteen päättämisen syystä.