

Henkilökohtaisen avustajan työsuhteen päättäminen



Työnantaja

Nimi
Osoite
Puhelinnumero
Kotikunta

Työsuhteen alkamispäivä

Työsuhde päättyy irtisanomisajan päätyttyä:

Irtisanomisaika: 14 vrk 1 kk 2 kk 4 kk 6 kk

Työnantaja on Heta-liiton jäsen

Lomapäivien pitäminen irtisanomisaikana vuosilomapäivää pidetään irtisanomisaikana.
vuosilomapäivää maksuun.

Työsuhteen irtisanova osapuoli:

Työnantaja	Työntekijä	Työsuhde päätetään yhteisellä sopimuksella (irtisanomisaikaa ei tarvita). Ehdot:
------------	------------	---

Työntekijää on kuultu tai varattu tilaisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteista.

Irtisanomisen peruste:

Työsuhde puretaan koeaikana	Tuotannolliset/taloudelliset syyt
Työntekijän siirtyminen eläkkeelle	Työnantajan kuolema; tieto kuolemasta saatu
Muu syy:	
Lisätietoja:	

Työsuhteen purkamisen osapuoli:

Työnantaja	Työntekijä
------------	------------

Purkamisen syy:

Paikka, päiväys ja allekirjoitukset:

Paikka ja päiväys	Työnantajan nimenselvennys	Työnantajan tai hänen valtuuttamansa henkilön allekirjoitus
Paikka ja päiväys	Työntekijän nimenselvennys	Työntekijän allekirjoitus

Jos työsuhteen päättämiseen liittyvistä käytönnöistä on epäselvyyksiä, ota yhteyttä Heta-helpiin (työnantaja), ammattiliittoosi (työntekijä, jos kuuluu) tai kysy neuvoa vammaisten palvelusta, jotta voidaan varmistaa lain mukainen toiminta.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työtodistus työntekijälle työsuhteen päättyessä. - Työsuhteen päättämis-lomake tulee tehdä kolmena kappaleena, yksi työnantajalle, yksi työntekijälle ja yksi Oima-tiimille: Lapin hyvinvointialue/OIMA, Urheilukatu 5-7, 96100 Rovaniemi tai turvapostitse oima@lapha.fi.

Työsopimuksen irtisanominen:

Työsuhteen päättämisessä noudatetaan työsuhtelainsäädännön määräyksiä

(<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>).

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on irtisanottavissa toiselle sopijapuolelle tiedoksi annettavalla irtisanomisilmoituksella lain tai sopimuksen mukaista irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisen voi suorittaa joko työntekijä tai työnantaja. Työnantaja saa irtisanoa työsuhteen vain asiallisesta ja painavasta syystä, joten työnantajan tulee ennakolta tarkoin selvittää ovatko työsuhtelainsäädännön mukaiset irtisanomisperusteet olemassa. Työntekijällä ei tarvitse olla perustetta irtisanoa työsuhteeseen.

Työsuhteen irtisanomisperusteet on jaettu perinteisesti työntekijästä johtuviin ja toisaalta tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomisperusteisiin. 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. Työntekijän laiminlyödessä velvoitteitaan, työnantajan on pääsääntöisesti annettava hänelle ensin varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. 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.

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättämisestä säädetään työsuhtelainsäädännön (55/2001) 5 luvun 7 §:ssä.

Työsuhteeseen voidaan päättää työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella. Tämä järjestely saattaa vaikuttaa työntekijän työttömyysetuuksiin. Tällöinkin ohjataan noudattamaan yleisiä irtisanomisaikoja.

Ennen työsuhteen päättämistä tulee työnantajan varata **työntekijälle tilaisuus tulla asiassa kuulluksi** (työsuhtelainsäädännön 55/2001 9 luku 2 §). Kuuleminen tulee suorittaa ennen työsuhteen päättämistä. Työnantajan on kuultavaan työntekijää ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Irtisanottaessa työsuhteeseen työsuhde päättyy irtisanomisaajan jälkeen. Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavasta päivästä lukien. 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 irtisanomisaikana. Loppupalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä, kuitenkin viimeistään 3 viikon kuluttua työsuhteen päättämisestä (tai tiedon saapumisesta palkan maksajalle).

Määräaikainen työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun työkauden päättyessä, ellei työsuhteessä ole sovittu irtisanomismahdollisuudesta ennen määräajan päättymistä. Laiton irtisanominen voi tulla työnantajalle hyvin kalliiksi. Työnantaja, joka on työsuhtelainsäädännön perusteiden vastaisesti päättänyt työsuhteen, määrätään maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Lainvastaisesta työsuhteen irtisanomisesta maksettava korvaus määräytyy työsuhtelainsäädännön (55/2001) 12 luvun 2 §:n perusteella. Kertakaikkisena korvauksena työnantajan on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Työnantajan yleiset irtisanomisaajat

(Työsuhtelainsäädännön 55/2001 6 luku 3 §): Kun työsuhde on jatkunut, enintään 1 v = 14 vrk
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 yleiset irtisanomisaajat

(Työsuhtelainsäädännön 55/2001 6 luku 3 §): Kun työsuhde on jatkunut,
alle 5 v = 14 vrk
yli 5 v = 1 kk

Heta-liiton työehtosopimuksen mukaiset irtisanomisaajat

(HETA_TES 4 §): Työnantajan irtisanoessa tai työntekijän irtisanooutuessa: Kun työsuhde on jatkunut, alle v = 1 kk, yli 5 v = 2 kk

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

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

Työsuhteen purkaminen: Sopijapuoli voi purkaa työsuhteen vain erittäin painavasta syystä. Sopijapuoli voi purkaa työsuhteen, jos toinen osapuoli on rikkonut työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita, ettei sopijapuoli voi kohtuudella jatkaa sopimussuhdetta. Purkuperusteeseen on vedottava 14 kalenteripäivän kuluessa siitä tiedon saatuaan. Purettaessa työsuhteeseen päättyy heti ilman irtisanomisaikaa.