

ILMOITUS HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN

TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMISESTÄ

LOMAUTUKSESTA

Työntekijän henkilötiedot

Työntekijä	Henkilötunnus
Osoite	Puhelin

Työnantajan henkilötiedot (avustettava) / Edunvalvoja

Työnantaja	Henkilötunnus
Osoite	Puhelin

Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtopimus 1.2.2020 - 30.4.2021

4 § 1 mom.: Työsuhteen päättämiseen ja lomauttamiseen noudatetaan työsopimuslain määräyksiä, ellei tästä sopimuksesta muuta johdu.

IRTISANOMINEN

Työsuhteen irtisanomispäivä ____/____/20____	Työsuhteen päättymispäivä ____/____/20____
<input type="checkbox"/> Työsuhde päätetään koeaikana	<input type="checkbox"/> Työntekijä irtisanoo työsopimuksen
<input type="checkbox"/> Työnantaja irtisanoo työsopimuksen	<input type="checkbox"/> Työsuhde päättyy työnantajan kuolemaan
Työnantajan irtisanoessa, irtisanomisen syy:	Tieto kuolemasta saatu ____/____/20____

LOMAUTUS

Lomautusilmoitus annettu ____/____/20____	Lomautus alkaa ____/____/20____
Lomautuksen syy:	Lomautus päättyy ____/____/20____

Päiväys _____	
Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus
Nimenselvennys	Nimenselvennys

Ilmoitus tehdään kahtena kappaleena:

1 työntekijälle, 1 työnantajalle, kopio Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä/Vammaispalvelut, Virrankatu 2, 74100 Iisalmi

Työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat määräytyvät seuraavalla tavalla:

Työnantajan irtisanoessa

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
- 1 kk, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta
- 2 kk, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta
- 4 kk, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta
- 6 kk, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta

Työntekijän irtisanoessa

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- 1 kk, jos työsuhde on kestänyt yli viisi vuotta

Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan päättää toiselle sopijapuolelle tiedoksi annettavalla irtisanomisilmoituksella. Tällöin on noudatettava työsopimuslaissa ja työehtosopimuksessa määrättyjä tai työsopimuksessa sovittuja irtisanomisaikoja.

Työsuhde päättyy irtisanomisajan jälkeen. Työsuhteeseen liittyvät työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet säilyvät koko irtisanomisajan.

Työntekijä ei tarvitse erityistä perustetta irtisanoutumiselleen. Työntekijän on kuitenkin noudatettava häntä sitovaa irtisanomisaikaa.

Työnantajalla tulee olla irtisanomiseen lainmukainen asiallinen ja painava syy. Tällaisena voidaan pitää

- työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista
- sellaista työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi tämä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään
- työnantajan tarjottavissa olevan työn olennaista ja pysyvää vähentymistä, jos työntekijää ei voida sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin.

Jos työntekijä on laiminlyönyt työsuhteensa velvoitteita, häntä ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Pätevinä irtisanomisperusteina ei pidetä työntekijän

- sairautta, vammaa tai tapaturmaa
- osallistumista lakkoon
- mielipiteitä
- yhteiskunnallista toimintaa
- turvautumista oikeusturvakeinoihin.

Irtisanomiseen ei ole oikeutta, jos

- työn väheneminen on tilapäistä
- otetaan uusia työntekijöitä samankaltaisiin töihin
- töiden uudelleenjärjestelyistä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen

Määräaikainen työsopimus sitoo molempia osapuolia sovittu määräajan päättymiseen asti. Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista, kun työsopimuksessa sovittu määräaika päättyy, ellei siitä ole erikseen sovittu työsopimuksessa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen päättymisestä ennen määräaikaa yhdessä.

Mikäli työntekijä tai työnantaja päättää määräaikaisen työsopimuksen ennen määräajan umpeutumista ilman, että siitä on sovittu toisen osapuolen kanssa, työsuhteen päättänyt osapuoli on velvollinen korvaamaan toiselle aiheutuneen vahingon.

Työnantajan kuolema on erityinen irtisanomisperuste. Työnantajan kuoltua sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimus 14 päivän irtisanomisajalla. Irtisanomisoikeus koskee myös määräaikaisia työsuhteita. Oikeuden käyttö on rajoitettu kuoleman jälkeiseen kolmeen kuukauteen.

Työntekijän kuolema päättää työsuhteen. Päättämiseen ei tarvitse kummankaan sopijapuolen irtisanomista vaan työsopimus raukeaa. Kuolinpesällä on oikeus velkoa saatavia velalliselta samoin perustein kuin kuolleella työntekijällä olisi ollut. Työsuhde päättyy kuolinpäivään. Erääntyneet palkkasaatavat maksetaan kuolinpesälle.

Koeaikapurku.

Jos työsopimuksella on sovittu koeajasta, työsopimus voidaan päättää ilman irtisanomisaikaa työnantajan tai työntekijän toimesta. Työnantajan toteuttama koeaikapurku ei saa kuitenkaan perustua syrjiviin tai epäasiallisiin perusteisiin. Syrjivistä perusteista on luettelo yhdenvertaisuuslaissa. Se, onko koeajan purkuperuste hyväksyttävä, arvioidaan suhteessa olosuhteiden kokonaisuuteen ja oikeuskäytäntöön.

Työnantaja joka on työsopimuslaissa 12 luvun 2 § säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, määrätään maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Lisätietoa irtisanomiseen liittyvistä asioista saa omasta ammattiliitosta (työntekijä), Heta-Helpistä (työnantaja) tai vammaispalveluista.

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