

TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN



Relion.fi

SISÄLTÖ

Työsopimus

Koeaika purkaminen

Työsuhteen päättäminen

Työsuhteen purkaminen

Taloudelliset ja tuotannolliset syyt

Konkurssi ja työnantajan kuolema

Työsuhteen päättämisen muistilista

TYÖSOPIMUS

Työsopimus sitoo työnantajaa ja -tekijää. Työsopimus on voimassa toistaiseksi tai määräaikaisena, riippuen osapuolten sopimuksesta. Se on hyvä tehdä kirjallisesti, jotta jälkikäteen voidaan näyttää toteen, mitä on sovittu. Jos työsuhde kuitenkin joudutaan syystä tai toisesta päättämään, on hyvä muistaa muutamia seikkoja.

irtisanominen = irtisanomisaikaa noudatetaan

purkaminen = työsuhde päättyy välittömästi

KOEAIKA PURKAMINEN

tarkoittaa työsuhteen päättämistä koeajalla. Silloin työsuhde päättyy välittömästi, ilman irtisanomisaikaa. Koeaika ja sen pituus tulee olla merkittynä työsopimukseen. Lain mukaan koeaika saa olla enintään 6 kk. Määräaikaisessa työsuhteessa enintään puolet työsuhteen kestosta, silloinkin enintään 6 kk. Syy ei saa olla syrjivä, vaan sen on oltava asiallinen ja perusteltu.

TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

Työntekijän irtisanomiselle täytyy olla asiallinen ja painava syy. Työnantajan on annetta työntekijälle syy, joka ei saa olla loukkaava tai syrjivä. Ennen irtisanomista on kuultava työntekijää. Jos työntekijä on laiminlyönyt velvoitteitaan, on hänelle annettava tilaisuus korjata menettelynsä. Päättäessä työsuhteen on työnantajan noudatettava irtisanomisaikaa.



TYÖSUHTEEN PURKAMINEN

Työsuhteen purkaminen tulee kysymykseen hyvin vakavissa tilanteissa, ja se vaatii erittäin painavan syyn. Purkaminen on tehtävä 14 pv:n sisällä rikkomuksesta.

Työntekijällä on myös oikeus valittaa työsuhteen purkamisesta työtuomioistuimeen, jos hän kokee, että purku oli lainvastainen.

TALOUEDELLISET JA TUOTANNOLLISET SYYT

Työsuhteen päättäminen tuotannollisista, taloudellisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuen vaatii tarjolla olevan työn vähentymistä olennaisesti ja pysyvästi. Jos palveluksessa työskentelee vähintään 20 henkilöä, on noudatettava yhteistoimintamenettelyä.

Ennen irtisanomista on työntekijä mahdollisuuksien mukaan koulutettava tai sijoitettava uusiin työtehtäviin. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, ellei sitä ole sovittu irtisanomisenvaraiseksi. Työnantajalla on takaisinottovelvollisuus, joka tarkoittaa irtisanotun työntekijän etuoikeutta tarjolla olevaan työhön. Vaikka ulkopuolinen työnhakija olisi pätevämpi tehtävään, on irtisanotulla etuoikeus.

KONKURSSI JA TYÖNANTAJAN KUOLEMA

Työnantajan konkurssi riittää irtisanomisperusteeksi ja on syy päättää työsuhde. Työn vähentymisen tai uudelleensijoittamisvelvollisuuden ei tarvitse täytyä. Edellytyksenä on ainoastaan, että konkurssitilan on täytynyt alkaa. Yrityksen on oltava konkurssitilassa koko irtisanomisajan.

Työnantajan kuolema on rinnastettavissa konkurssiin. Työnantajan sijasta kuolinpesän osakkaat suorittavat irtisanomiset, jotka on tehtävä kolmen kuukauden kuluessa kuolemasta, jotta sitä voidaan käyttää irtisanomisperusteena.

TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISEN MUISTILISTA

- Kuule työntekijää, perustele ja noudata irtisanomisaikaa
- Muista raskaana ja perhevapailla olevien, sekä luottamusmiesten erityinen suoja
- Anna irtisanominen kirjallisena ja laadi työtodistus
- Maksa lopputili



**TARVITSETKO APUA TYÖSUHTEEN ELINKAAREN HALLINTAAN?
AUTAMME MIELELLÄMME YRITYSTÄSI TYÖSUHDEASIOISSA**

OTA YHTEYTTÄ



Anna Behm
palvelupäällikkö, palkkahallinto, PHT
p. 010 281 8464
anna.behm@relion.fi