

Henkilökohtaisen avustajan työsuhteen päättäminen



lapha.fi

Lapin hyvinvointialue
Lapin bureauadjunguovlu
Lapin pyreestvajeemkuavlu
Lapin pue'rrvääjjamvuv'dd

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 käytännöistä 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 päättämislomake 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 työsuhteen päättyessä.

Työsuhtelainsäädännön mukaiset 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 veloitteitaan, 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 päättymisestä 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 irtisanomisajan 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 irtisanomisajalta. Loppupalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä, kuitenkin viimeistään 3 viikon kuluttua työsuhteen päättymisestä (tai tiedon saapumisesta palkan maksajalle).

Määräaikainen työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun työkauden päättyessä, ellei työsuhtelainsäädännössä ole sovittu irtisanomismahdollisuudesta ennen määräajan päättymistä. Lain irtisanominen voi tulla työnantajalle hyvin kalliiksi. Työnantaja, joka on työsuhtelainsäädännön mukaisesti 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 irtisanomisajat

(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 irtisanomisajat

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

Heta-liiton työsuhteen mukaiset irtisanomisajat

(HETA_TES 4 §): Työnantajan irtisanoessa tai työntekijän irtisanoessa: 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 lyhyemmän määrän koeajassa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeajan kuluessa työsuhteeseen voidaan molemmin puolin purkaa päättyväksi heti. Työsuhteen ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Epäasiallisena perusteena pidettäisiin esimerkiksi työsuhteen purkamista taloudellisiin seikkoihin vedoten. Jos työnantaja sitovassa työsuhteen mukaisessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsuhteen solmittaessa. Työnantaja ei saa purkaa työsuhteen, jos hän on laiminlyönyt edellä mainitun velvollisuutensa ilmoittaa työsuhteen mukaisessa 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 työsuhteen, 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.