

TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄJÄN MUISTILISTA TYÖNANTAJALLE



Työsuhteen päättämiseen liittyy monta muistettavaa asiaa. Mikäli työnantajan menettely ei ole lainmukainen, seuraukset voivat olla ankarat. Useimmat ongelmat voi estää ennakoinnilla. Olemme laatineet työnantajan avuksi muistilistat erilaisiin päättämistilanteisiin, joita seuraamalla voit minimoida ongelmat. Mikäli tunnet epävarmuutta, olethan yhteydessä meihin riskien minimoimiseksi.

Työsuhteen päättäminen koeajalla

- › koeaikapurku ei ole mahdollinen, ellei koeajasta ole sovittu.
- › muista kuulla työntekijää ennen päättämistä.
- › koeaikapurkua ei saa tehdä syrjivällä tai muuten epäasiallisella perusteella.
- › koeaikapurku ei ole mahdollista taloudellisella ja tuotannollisella perusteella.
- › koeaikapurku on mahdollinen, kun työntekijän työtaidot eivät vastaa sitä, mitä työnantajalla oli syytä olettaa.
- › anna kirjallinen purkuilmoitus.
- › koeaikapurku päättää työsuhteen heti. Maksa loppupalkka heti.

Työsuhteen päättäminen henkilöön liittyvästä syystä

- › muista varoittaa työntekijää kirjallisesti ennen työsuhteen päättämistä.
- › muista selvittää ennen irtisanomista, voidaanko työntekijä sijoittaa muuhun työhön.
- › muista kuulla työntekijää ennen irtisanomista.
- › käytä ensisijaisesti irtisanomista päättämiskeinona. Purku on mahdollista vain erittäin harvoissa tapauksissa.
- › mikäli purat työsuhteen, tee se 14 päivän sisällä rikkomuksesta.
- › sallittu irtisanomisperuste voi olla esim. työntekovelvoitteiden rikkominen, sopimaton käytös, luvattomat poissaolot tai epärehellisyys.
- › kiellettyjä perusteita ovat esim. työntekijän mielipiteet tai poliittiset näkemykset.
- › sairaus on yleensä kielletty irtisanomisperuste. Mikäli sairaus on riittävän pitkäaikainen ja vaikuttaa olennaisesti työntekoon, se saattaa olla laillinen irtisanomisperuste.

- › muista, että määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, ellei sitä ole tehty irtisanomisenvaraiseksi. Vain purku on mahdollinen.
- › muista raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien erityinen suoja.
- › muista luottamusmiesten erityinen suoja.
- › anna kirjallinen irtisanomis- tai purkuilmoitus.
- › noudata irtisanomisaikaa.
- › maksa loppupalkka työsuhteen päättyessä.
- › anna työtodistus.

Työsuhteen päättäminen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella

- › työsuhteen päättäminen on mahdollista, kun tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.
- › muista selvittää ennen irtisanomista, voidaanko työntekijä sijoittaa tai kouluttaa muuhun työhön.
- › muista noudattaa yhteistoimintamenettelyä, mikäli olette lain piirissä.
- › työsuhteen purku ei ole mahdollinen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.
- › selvitä työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot.
- › muista, että määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, ellei sitä ole tehty irtisanomisenvaraiseksi.
- › muista raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien erityinen suoja.
- › muista luottamusmiesten erityinen suoja.
- › anna kirjallinen irtisanomisilmoitus.
- › noudata irtisanomisaikaa.
- › maksa loppupalkka työsuhteen päättyessä.
- › muista takaisinottovelvollisuus, mikäli uutta työtä ilmenee.
- › anna työtodistus.