

Työsuhteen päättäminen



Määräaikainen työsopimus päättyy työsopimukseen merkittynä päivämääränä. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy toisen osapuolen irtisanoutumiseen. Työntekijällä ei tarvitse olla perustetta työsopimuksen irtisanomiseen, mutta työnantajan tulee tarkoin selvittää, että työsopimuksen irtisanomiseen on olemassa työsopimuslaissa mainitut irtisanomisperusteet.

Laittomasta irtisanomisesta voi koitua työnantajalle minimissään kolmen kuukauden, maksimissaan 24 kuukauden palkan suuruinen korvaus irtisanotulle. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämisestä tulee ilmoittaa toiselle osapuolelle irtisanomisilmoituksella ja noudattaa sopimuksen mukaista irtisanomisaikaa.

Koska työsopimus päättyy vasta irtisanomisajan jälkeen, sitoo veloitteet ja oikeudet molempia osapuolia myös irtisanomisajan aikana. Työnantaja voi toki vapauttaa työntekijänsä työntekovelvoitteesta, mutta palkka on maksettava normaalisti myös irtisanomisajalta.

Irtisanomisaika riippuu työsopimuksesta tai määräytyy työsopimuslain mukaisesti työsuhteen pituuden mukaan.

Työnantaja irtisanoessa:

0-1 vuotta	14 vrk
1-4 vuotta	1 kk
4-8 vuotta	2 kk
8-12	4 kk
yli 12 vuotta	6 kk

Työntekijän irtisanoutuessa:

0-5 vuotta	14 vrk
yli 5 vuotta	1 kk

Työnantaja voi päättää työsopimuksen vain painavasta ja perustellusta syystä. Syyt voivat olla yksilöstä johtuvia tai taloudellisia ja tuotannollisia perusteita. Yksilöstä johtuvia perusteita voivat olla lain tai sopimuksen vastainen teko, laiminlyönti tai käyttäytyminen. Irtisanominen on myös perusteltua, jos työntekijä ei enää selviydy työstään. Taloudelliset ja tuotannolliset perusteet ovat olemassa, jos työ on olennaisesti sekä pysyvästi vähentynyt, eikä työnantaja pysty tarjota työntekijälleen toista työtä tai järjestää koulutusta.

Työnantajan irtisanoessa työntekijän yksilöstä johtuvista syistä, täytyy olla olemassa painavat ja asialliset perusteet. Työntekijän menettelyä on aina tarkoin arvioitava. Esimerkiksi vähäinen töiden laiminlyönti tai huono käytös eivät ole päteviä syitä työntekijän irtisanomiselle. Työntekijälle on annettava työsopimuslain mukaan aina varoitus ennen irtisanomista. Työnantajan on varmistettava, että työntekijä ymmärtää varoitukseen johtaneet syyt, sillä työntekijällä täytyy olla mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos varoituksen jälkeen työntekijä ei korjaa käytöstään tai menettelyään, on työnantajalla olemassa peruste irtisanomiselle. Irtisanomiseen johtava teko ja edeltävä varoitus tulee olla samankaltaisia. Työnantaja ei siis voi irtisanoa työsopimusta, jos työntekijä menettelee väärin, mutta ei samalla tavalla kuin edeltävässä varoituksessa. Jos työntekijän rikkomus on niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista, voi työsuhteen irtisanoa ilman varoitusta.

Jos irtisanominen työnantajan puolelta perustuu tuotannollisiin syihin, on työn merkittävästi vähennyttävä heti irtisanomispäivästä alkaen. Työn vähentymisen tulee jatkua vähintään 90 päivää irtisanomisesta. Jos työnvähentyminen kestää korkeintaan 90 päivää, voidaan työntekijä lomauttaa. Vedottaessa taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin, on työnantajan pystyttävä tarvittaessa todistamaan esimerkiksi tuloslaskelmalla, kuinka paljon yrityksen taloudellinen tulos on heikentynyt, ja mistä syystä. Jos työnantaja on palkannut ennen irtisanomista tai sen jälkeen uuden henkilön vastaaviin tehtäviin, ei irtisanominen ole laillinen. Työnantaja ei voi irtisanoa työsopimusta taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, jos työn vähentyminen on ollut tiedossa tai olisi pitänyt olla tiedossa jo ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Työn tilanteen täytyy siis huonontua palkkaushetkestä.

Työsuhteen purkaminen

Määräaikainen tai toistaiseksi voimassa olevan työsopimus voidaan myös purkaa. Tällöin työsuhde lakkaa välittömästi, eikä irtisanomisaikaa noudateta. Työnantaja voi purkaa työsopimuksen, jos työntekijä on rikkonut työhön liittyviä veloitteitaan niin vakavasti, ettei työsuhteen jatkamista voi työnantajalta kohtuudella edellyttää. Työntekijä voi purkaa työsopimuksen välittömästi, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö veloitteitaan.

Purkuperusteeseen on vedottava 14 vuorokauden kuluessa perusteen toteamisesta. Purkuperusteen on oltava erityisen painava. Työsopimuksen purkuun oikeuttavia perusteita ovat esimerkiksi törkeä työturvallisuuden laiminlyönti, päihtymys/päihteiden käyttäminen työpaikalla tai törkeä toisen osapuolen kunnian loukkaaminen tai väkivalta. Työsopimusta ei voida purkaa tuotannollisista tai taloudellisista syistä, vaan purkuperusteen on oltava yksilöstä johtuva. Myös koeajan aikana työsopimuksen purkaminen tarvitsee perusteen.

Lähteet: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhte/tyosuhteen-paattyminen>

<https://www.tyosopimuslaki.fi/tietoa/irtisanominen/>