

# HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN IRTISANOMISILMOITUS

## Työnantaja

Nimi: \_\_\_\_\_

Osoite: \_\_\_\_\_

Puhelinnumero: \_\_\_\_\_

Kotikunta: \_\_\_\_\_

## Työntekijä, henkilökohtainen avustaja

Nimi: \_\_\_\_\_

Osoite: \_\_\_\_\_

Puhelinnumero: \_\_\_\_\_

Työnantaja kuuluu Heta-liittoon

Irtisanon toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen työsopimuslain/ työehtosopimuksen mukaista irtisanomisaikaa noudattaen.

### Irtisanomisaika alkaa päivästä, jolloin ilmoitus annetaan.

Irtisanominen on annettu tiedoksi ja irtisanomisaika alkaa: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ /20 \_\_\_\_

Työsuhde päättyy irtisanomisajan päättyttyä: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ /20 \_\_\_\_

### Työsuhteen irtisanova osapuoli:

työnantaja  työntekijä

työsuhde päätetään yhteisestä sopimuksesta (irtisanomisaikaa ei tarvita)

### Irtisanomisen peruste (työntekijän irtisanoutuessa syytä ei tarvita):

työsuhde puretaan koeaikana

työsuhteen päättämisen syynä ovat tuotannolliset ja taloudelliset syyt (esim. palvelumuutos)

työsuhde päättyy työntekijän eläkkeelle siirtymisen johdosta

työsuhde päättyy työnantajan kuoleman johdosta

työsuhteen päättämisen syynä ovat henkilöstä johtuvat syyt

Lisätietoja (esimerkiksi irtisanomisen syyt tarkennus):

---

Päiväys, jolloin ilmoitus on annettu tiedoksi toiselle osapuolelle: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ /20 \_\_\_\_

Irtisanovan osapuolen allekirjoitus ja nimenselvennys:

---

*Olen vastaanottanut ja hyväksynyt irtisanomisen, vastaanottajan allekirjoitus ja nimenselvennys:*

---

## Irtisanomisilmoituksen täyttöohjeet

- Kun työnantaja aloittaa irtisanomisprosessin, epäselvissä tilanteissa voi olla yhteydessä Henkilökohtaisen avun yksikköön, jotta voidaan varmistaa lain mukainen käytäntö.
- Työnantajalla on velvollisuus antaa työtodistus työntekijälle työsuhteen päättyessä.
- Irtisanomisilmoitus tulee tehdä kolmena kappaleena, yksi työnantajalle, yksi työntekijälle ja yksi Henkilökohtaisen avun yksikköön sähköpostitse [tuntilistat@tampere.fi](mailto:tuntilistat@tampere.fi) (pyydä salattu yhteys) Postitse: Pirkanmaan henkilökohtaisen avun yksikkö, PL 98, 33201 Tampere  
Lisätietoja: Pirkanmaan henkilökohtaisen avun yksikkö puh. 041 730 2108

### Työsopimuksen irtisanominen

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhte voidaan irtisanoa toiselle osapuolelle tiedoksi annettavalla irtisanomisilmoituksella. Työsopimuksen voi irtisanoa joko työntekijä tai työnantaja. Irtisanomisessa tulee noudattaa työsopimuslain tai Heta-tes:n mukaista irtisanomisaikaa. Työntekijä voi irtisanoa työsuhteen ilman perusteita. Työnantaja voi irtisanoa työsuhteen vain painavasta syystä. Työnantajan irtisanoessa sopimuksen, hänen tulee selvittää etukäteen, että työsopimuslain mukaiset irtisanomisperusteet täyttyvät. Ennen työsuhteen päättämistä ja irtisanomisilmoituksen antamista tulee työnantajan kuulla työntekijää. Työsopimuksen irtisanomisperusteita ovat joko työntekijästä johtuvat syyt tai tuotannolliset ja taloudelliset syyt. 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. Työnantajan on ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet tarkoittavat, että tarjolla oleva työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä, jos sellaista on tarjolla ja järjestää koulutusta uusiin tehtäviin. Kun työsuhteeseen liittyy oikeudet ja velvollisuudet säilyvät voimassa molemmin puolin irtisanomisaikana. Työnantaja voi vapauttaa työntekijän työntekovelvoitteesta heti irtisanomisen yhteydessä. Työnantaja ei ole velvollinen pitämään työntekijää työssä irtisanomisaikana, mutta työnantajan on maksettava täysi palkka irtisanomisajalta. Loppupalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä, kuitenkin viimeistään kolmen viikon kuluttua työsuhteen päättymisestä Tieto tulee välittää palkanmaksusta vastuussa olevaan Henkilökohtaisen avun yksikköön.

Työsopimuksen purkaminen yhteisymmärryksessä tarkoittaa työnantajan ja työntekijän välistä *työsuhteen päättämissopimusta*. Tällöin ei, tarkkaan ottaen, ole kyse työsuhteen purkamisesta tai irtisanomisesta, sillä nämä ovat yksipuolisia toimenpiteitä. Työsuhteen päättämissopimuksella työsuhte sen sijaan lakkaa osapuolten yhteisellä sopimuksella ja yhteisesti sopimilla ehdoilla.

### Työnantajan irtisanoessa irtisanomisajat ovat:

Kun työntekijän työsuhte on jatkunut enintään 1 v = 14 päivää  
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 irtisanoutuessa irtisanomisajat ovat:

Kun työntekijän työsuhte on jatkunut enintään 5 v = 14 päivää  
yli 5 v = 1 kk

### Heta-Liiton työehtosopimuksen mukaiset irtisanomisajat:

Jos työnantaja tai työntekijä irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, noudatetaan yhden kuukauden irtisanomisaikaa. Jos irtisanottava työsuhte on kestänyt yli viisi vuotta, noudatetaan kahden kuukauden irtisanomisaikaa.

Määräaikainen työsuhte päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun työkauden päättyessä, ellei työsuhteen olemassa olosta sovittu irtisanomismahdollisuudesta ennen määräajan päättymistä.

Työnantajan kuolema on erityinen irtisanomisperuste, jonka perusteella myös työntekijä voi irtisanoa työsuhteen. Irtisanominen tulee tässä tilanteessa suorittaa työnantajan kuoleman perusteella. Työnantajan kuollessa kuolinpesän osakkaat voivat irtisanoa työsuhteen. Työnantajan kuoleman vuoksi tapahtuvassa irtisanomisessa irtisanomisaika on 14 päivää. Jos irtisanomisperuste on työnantajan kuolema, työntekijän erityinen irtisanomissuoja ei ole voimassa, mikäli työntekijä on äitiys- tai perhevapaalla.

### Koeaikapurku

Työnantaja ja työntekijä suositellaan sopimaan työsuhteen alussa alkavasta enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Heta-liiton jäsenillä koeajan pituus on neljä kuukautta. Kahdeksaa kuukautta lyhemässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeajan kuluessa työsuhte voidaan molemmin puolin purkaa päättäväksi heti. Työsuhteesta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai koeajan tarkoituksien nähteen epäasiallisilla perusteilla. Työnantajan on ilmoitettava koeajasta työntekijälle. Työnantaja ei saa purkaa työsuhtea, jos hän ei ole ilmoittanut työntekijälle koeajan ehdoista.

Työsuhteen nojalla työntekijä on oikeutettu korvauksiin, jos työnantajan suorittamalle työsuhteen päättämiseksi ei ole ollut lainmukaista perustetta.

Irtisanomiseen liittyvissä asioissa voit olla yhteydessä

- ammattiliittoon
- Heta-liittoon

Lisätietoja: Pirkanmaan henkilökohtaisen avun yksikkö puh. 041 730 2108, [avustaja@tampere.fi](mailto:avustaja@tampere.fi)

[Työsuhtelaki](#)