



PURKAMISEN EDELLYTYKSET

Työsopimuksen purkaminen on työsopimuksen irtisanomista järeämpi vaihtoehto ja siten työsopimuksen purkuun on oltava vakavammat perusteet kuin työsopimuksen irtisanomiseen.

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti **vain erittäin painavasta syystä**. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa (esim. työntekijä varastaa kassasta rahaa, syyllistyy lääkevarkauteen tms.).

Milloin työsuhteen purkaminen tulee suorittaa?

Purkuperusteeseen on vedottava 14 päivän kuluessa siitä kun purkamiseen oikeuttava peruste tuli työnantajan tietoon.

Ennen työsuhteen päättämistä työntekijälle on varattava tilaisuus kertoa oma näkemyksensä työsuhteen päättämisen syystä (työntekijän kuuleminen).

Mitä tarkoittaa koeaikapurku?

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Koeaikapurkua ei kuitenkaan saa suorittaa syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Koeaikapurku edellyttää, että työntekijä ja työnantaja ovat työsopimusta tehdessään sopineet koeajasta. Koeaika voi olla enintään neljä kuukautta työsuhteen alkamisesta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa, koeaika voi olla enintään puolet määräaikaisen työsopimuksen pituudesta.

Koeajan tarkoitus on antaa osapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia.

Koeajalla työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purku ei saa tapahtua syrjivin tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein. Koeaikapurkuperusteen tulee olla sellainen työntekijän työsuoritukseen liittyvä syy, jonka vuoksi työnantaja voi perustellusti katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia. Myös työntekijällä on mahdollisuus tehdä koeaikapurku, jos työ ei vastaa niitä odotuksia, joita hänellä työtä kohtaan oli.

Koeaikapurku ei edellytä, että työntekijää olisi ennen purkua varoitettu. Syy työsuhteen päättymiselle on koeaikapurku.

Työntekijää on kuultava myös koeaikapurun yhteydessä.