

IRTISANOMISEN EDELLYTYKSET

Mietitkö irtisanomisperusteiden täyttymistä?

Tarkista ensin onko työntekijää varoitettu samasta asiasta aikaisemmin. Ellei ole, tulee laiminlyönnistä ensin antaa varoitus (kts. ohjeet varoituksen antamisesta).

Jos työntekijä on aikaisemmin (viimeisen vuoden sisällä) saanut vastaavasta asiasta kirjallisen varoituksen, työntekijän toistuva laiminlyönti samassa asiassa voi johtaa työsuhteen päättämiseen.

Muista, että ennen irtisanomista työntekijää on kuultava. Kuulemisen tarkoitus on varata työntekijälle tilaisuus lausua oma käsityksensä irtisanomisen perusteista ja päättämisen syistä.

Muista, että vain toistaiseksi voimassa oleva työsuhte on mahdollista irtisanoa. Määräaikaista työsuhteen ei voi päättää irtisanomalla.

Irtisanomisen edellytykset

Irtisanominen edellyttää varoituksen antamista. Irtisanominen edellyttää aina myös asiallista ja painavaa syytä. Ennen irtisanomista on hyvä pohtia sitä, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän epäasianmukaisesta menettelystä.

Irtisanominen ei saa koskaan perustua syrjiviin perusteisiin.

Esimerkki:

Työntekijä on tehnyt toistuvia virheitä ja laiminlyönyt työtehtäviään jättämällä tilaamatta asiakkaalle tarpeellisia lääkkeitä. Työntekijää on varoitettu asiasta 4 kuukautta aikaisemmin kirjallisesti. Työntekijän virheet toistuvat ja jälleen työtehtävät on jätetty tekemättä.

Tässä tilanteessa työsuhte on mahdollista päättää irtisanomalla, koska työntekijän laiminlyönti toistuu. Varoitus vastaavasta asiasta on annettu vain 4 kk aikaisemmin (annettu kirjallinen varoitus). Varoitus on osoitus siitä, että hän ei ole toiminut toimenkuvansa edellyttämällä tavalla ja työnantaja suhtautuu laiminlyöntiin vakavasti. Työntekijälle on näin ollen annettu mahdollisuus muuttaa toimintatapojaan, mutta tavat eivät ole muuttuneet.

Yleisesti työvelvoitteen laiminlyönnin vakavuuden arviointiin vaikuttavat täyttämättä jätettyjen tehtävien lukumäärä tai tekemättömän työn määrä suhteessa työntekijän koko tehtäväkenttään. Työtehtävistä suoriutumista voidaan arvioida vertaamalla suorituksia muiden työntekijöiden vastaaviin suorituksiin tai työpaikan työtahtiin yleensä.

Pelkkä yksittäinen laiminlyönti tai huolimattomuus ei välttämättä vielä ole riittävä peruste irtisanoa työsopimus. Irtisanominen edellyttää kokonaisharkintaa. Lisäksi on mietittävä, onko työntekijä perehdytetty riittävästi niihin tehtäviin, joita häneltä edellytetään.

Miten irtisanomisesta ilmoitetaan työntekijälle?

Irtisanominen suoritetaan henkilökohtaisesti. Tässä yhteydessä työntekijälle on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi. Työntekijä voi halutessaan pyytää paikalle luottamusmiehen. Työsopimus irtisanoaan antamalla työntekijälle kirjallinen työsuhteen päättämislmoitus. Mikäli irtisanomisen toimittaminen henkilökohtaisesti ei ole mahdollista (työntekijää ei useista yrityksistä huolimatta tavoiteta), voidaan se toimittaa myös postitse tai sähköisesti.

Työntekijän pyydetään allekirjoittamaan päättämislmoitus. Mikäli työntekijä ei siihen suostu, pyydä kahta todistajaa paikalle, jotka allekirjoittavat päättämislmoituksen. Allekirjoituksen tarkoitus on todistaa, että työntekijä on saanut tiedoksi irtisanomislmoituksen.

Työntekijällä on aina irtisanomisaika

Työntekijällä on, työsopimuksen tultua päätetyksi irtisanomalla, aina työsuhteen keston perusteella määräytyvä irtisanomisaika (1-4 kuukautta). Irtisanomisaikana työntekijällä on normaali työntekovelvoite, ellei työntekijää siitä erikseen vapauteta. Vapautus työntekovelvollisuudesta ei kuitenkaan vapauta irtisanomisaajan palkanmaksuvelvollisuudesta.