



HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN
TYÖNANTAJIEN LIITTO RY



HETAHELPIN VINKIT:

KUN PUHEEKSI TULEE IRTISANOMINEN

Työsuhteen päättäminen on yksi Heta-Liiton neuvonnan kysytyimpiä aiheita. Tässä on lyhyesti Hetan lakimiesten vinkkejä tilanteeseen, jossa avustajan työsuhteen jatkaminen alkaa herättää kysymyksiä.

1. Onko koeaikaa jäljellä?

Kannattaa varmistaa, olisiko kyse irtisanomisesta vai onko työntekijä vielä koeajalla. Työsuhteen päättämiseen liittyvät lakitermit menevät täysin ymmärrettävästi joskus sekaisin. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa päättymään ilman irtisanomiskäytäntöä. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

2. Varoituskäytäntö selville hyvissä ajoin

Kirjallisen varoituksen antaminen on usein monella tavalla vaikea tilanne, mutta irtisanominen edellyttää pääsääntöisesti sitä, että työntekijää on ensin varoitettu. Kirjallisen varoituksen pohjana voi käyttää esimerkiksi työsuojelun valmista lomaketta. Jos työsuhteessa on toistuvia, työntekijästä johtuvia ongelmia, tilanteiden käsittelyä ei kannata lykätä tulevaisuuteen, vaan ottaa asiat puheeksi ja tarvittaessa antaa varoitus. Työnantajan tulee saada vammaispalvelusta perustiedot työsuhteen päättämisestä ja varoituskäytännöstä hyvissä ajoin.

3. Vakavat tilanteet

Henkilökohtaisessa avussa voi syntyä tilanteita, jolloin varoituksen antaminen ei ole välttämättä mielekästä tai työnantajan kannalta kohtuullista. Jos työnantaja antaa varoituksen, hän ei voi saman tilanteen perusteella enää irtisanoa tai purkaa työsuhdetta. Mahdollista on vakavamman tilanteen jälkeen esimerkiksi ensin järjestää työntekijälle kuulemistilaisuus, ja sen jälkeen pyytää lakimiehen arviota siitä, mitä toimintavaihtoehtoja olisi. Joskus mahdollista saattaa olla irtisanominen ilman

TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISTAVAT

KOEAIKAPURKU: Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa päättymään heti. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

IRTISANOMINEN: Työnantaja saa irtisanoa tois-
laiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain
asiallisesta ja painavasta syystä. Irtisanominen
työntekijästä johtuvasta syystä edellyttää pää-
sääntöisesti sitä, että työntekijälle on annettu
varoitusta ja että ongelma jatkuu varoituksesta
huolimatta. Irtisanottaessa työsuhteeseen päättyy
irtisanomisen jälkeen.

TYÖSOPIMUKSEN PURKAMINEN: Työnanta-
ja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta
irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta
riippumatta päättäväksi heti vain erittäin pai-
navasta syystä. Työsopimuksen purkaminen on
mahdollista hyvin harvoin.

TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN SOPIMALLA:
Työsuhteeseen voidaan päättää myös työnantajan
ja työntekijän välisellä sopimuksella. Lisätietoa
tällaisesta sopimuksesta kannattaa kysyä Hetan
lakimiehiltä.

varoituksen antamista tai jopa työsuhteen purkaminen päättymään heti. Vakavimmissa tilanteissa vammaispalvelun tulee tulla vastaan siinä, ettei työnantajan tarvitse esimerkiksi viettää irtisanomisaikaa uhkaavasti käyttäytyneen avustajan kanssa.

4. Keskustelu lakimiehen kanssa kannattaa – ennen kuin ryhtyy toimiin

Työsuhteen päättämisen edellytykset arvioidaan aina yksittäistapauksittain, vaikka luonnollisesti joitakin yleisiä linjoja on. Irtisanomiseen liittyvien oikeudellisten ja taloudellisten riskien takia keskustelu lakimiehen kanssa kannattaa. Yhteydenotto kannattaa tehdä pian sen jälkeen, kun on tapahtunut jotakin, minkä perusteella työnantaja pohtii työsuhteen jatkoon mahdollisuuksia. Hyvin harvoin lakimies voi kuitenkaan antaa täysin aukotonta vastausta siitä, että irtisanominen on täysin laillinen, vaan useimmiten tilanteissa joudutaan arvioimaan erilaisia riskejä. Lakimies voi silti usein torpata kaikkein riskialtteimmat ideat.

5. Työntekijän työkyvyttömyys ja irtisanomisoikeus

Pitkään jatkunut työkyvyttömyys saattaa oikeuttaa päättämään työsuhteen. Työnantajan on kuitenkin pystyttävä näyttämään, että työkyvyttömyys on olennaista ja pysyvää. Työntekijä kannattaa siis ohjata työterveystarkastukseen ja pyytää häntä toimittamaan työterveyshuollon lausunto työnantajalle.

6. Työsuhteen purkautuneena käsittely harvoin mahdollista

Työsopimuslaissa on säännös, jonka mukaan työnantaja saa käsitellä työsuhteen purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana pätevää syytä poissaololleen. Pelkkä lain teksti antaa kuitenkin liian yksioikoisen kuvan asiasta. Työnantajan tulee muun muassa yrittää selvittää poissaolon syytä. Ongelma saattaa olla myös se, ettei työvuoroja ole ilmoitettu.

7. Tarvitaanko muuta tukea tai käytännön apua?

Jo varoituksen antaminen tai irtisanomisen harkinta voi olla vaikea paikka. Tilanne on voinut olla monella tapaa solmussa pitkän aikaa tai kriisi on voinut iskeä äkillisesti. Muutakin tukea ja käytännön apua voidaan siis tarvita, jotta työsuhteen päättäminen tai varoituksen antaminen saadaan hoidettua ja tilanne käsiteltyä.

8. Mistä uusi työntekijä?

Uuden työntekijän löytäminen voi olla monin tavoin vaikeaa. Yksi vaihtoehto on esimerkiksi ostopalvelun tai palvelusetelin käyttö väliaikaisesti, jotta uusi työntekijä saadaan rekrytoitua huolella. Myös järjestämistavan pysyvämpi vaihtaminen voi olla vaihtoehto esimerkiksi silloin, jos työsuhteasioiden hoitaminen on ollut kuormittavaa. Huonoin vaihtoehto on, että uusi työntekijä etsitään kiireessä, eikä työhön sopivaa avustajaa saada kiireen vuoksi palkattua.

LISÄTIETOJA HETAHELPISTÄ

Heta-Liiton puhelinneuvonta HetaHelp on avoin kaikille. Kattavan ja laadukkaan palvelun takaamiseksi kaikkien soittajien kysymykseen laaditaan myös kirjallinen vastaus perusteluineen. Soittajan tulee antaa suostumus siihen, että kysymys ja lakimiehen laatima kirjallinen vastaus tallennetaan. Myös siis esimerkiksi HetaHelpiin soittavien omaisten, sosiaalityöntekijöiden ja palkanlaskijoiden tulee jättää omat yhteystiedot Hetan nettisivuilla ennen ensimmäistä yhteydenottoa. Lakimiehet varmistavat soittajan yhteystiedot puhelun alussa.

HetaHelp-puhelinneuvonta
puh. 02 4809 2401
arkisin klo 9-11

HetaHelp on Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskuskuksen (STEA) rahoittama ja käyttäjille maksuton palvelu.

Heta-Liiton uutiskirjeissä käsitellään yksittäisiä henkilökohtaisen avustajan työnantajuuteen liittyviä kysymyksiä. Mikäli Heta-Liiton uutiskirjeitä välitetään eteenpäin, tulee kirjeen sisältö välittää lyhentämättömänä ja muokkaamattomana sekä mainita lähde. Heta-Liiton uutiskirjeitä on mahdollista hyödyntää esimerkiksi vammaispalvelun viranomaisviestintää täydentävänä materiaalina mutta ei sen korvaajana. Jos kirjetä hyödynnetään viranomaisviestinnässä, tulee viranomaisen aina varmistaa välittämiensä tietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta.

Heta — Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry

Tykistökatu 6 B, 20520 Turku • toimisto puh. 02 4809 2400 ark. klo 9-11 • HetaHelp-neuvontapalvelu puh. 02 4809 2401 ark. klo 9-11 • heta@heta-liitto.fi • www.heta-liitto.fi • www.facebook.com/hetaliitto • www.twitter.com/hetaliitto