

Vältä työsuhteen päättämisen riskit

Autamme päättämään työsuhteen hallitusti sekä kartoittamaan siihen liittyvät riskit. Selvitämme vaihtoehdot ja annamme suositukset toimenpiteille. Laadimme tarvittavat dokumentit ja olemme tarvittaessa paikan päällä avustamassa työntekijöiden kanssa käytävissä kuulemistilaisuuksissa, yhteistoiminta -tai sopimusneuvotteluissa.

Individuaaliperuste

Työntekijästä johtuvana asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaista työntekijän työntekoa edellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Ennen irtisanomista työntekijälle tulee varoituksella antaa mahdollisuus korjata menettelystä.

Kollektiiviperuste

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Mikäli työnantajan palveluksessa on vähintään 20 työntekijää, tulee yrityksessä käydä yhteistoimintaneuvottelut.

Päättämissopimus

Työsopimus voidaan päättää yhteisymmärryksessä työnantajan ja työntekijän välisellä päättämissopimuksella, eikä tällöin edellytetä työsopimuslain mukaisten päättämisperusteidentäyttymistä. Tyypillisesti päättämissopimuksessa sovitaan erokorvauksen määrästä, salassapitovelvoitteesta sekä siitä, että osapuolilla ei ole työsuhteeseen liittyviä vaatimuksia toisiaan kohtaan.



Tapaa asiantuntijamme

Mika Honkanen
Legal Counsel, Senior Manager
P: 020 760 3984
E: mika.honkanen@kpmg.fi

kpmg.com/FI/lakipalvelut
#juridiikkaonenemmän