

Irtisanomisaika ^[1]

Irtisanomisaika

Irtisanomisaika on osa normaalia työsuhdetta, jonka aikana molempien osapuolten on edelleen täytettävä työsopimuksen mukaiset velvollisuutensa.

Sisältöä muutettu 1.8.2012

Työsopimuksella voidaan lain (ja mahdollisten työehtosopimusten) rajoitusten puitteissa sopia irtisanomisajan pituudesta. Pisin sallittu irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, on sen sijasta noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Irtisanomisaika voidaan sopia työnantajalle pidemmäksi kuin työntekijälle. Työntekijän irtisanomisaikaa ei voida sopia pidemmäksi kuin työnantajan. Jos näin kuitenkin on menetelty, on työntekijäänkin nähden voimassa se irtisanomisaika, jota työnantajan on noudatettava.

Irtisanomisajalle ei ole voimassa mitään vähimmäispituutta. Tämän vuoksi on mahdollista sopia, että irtisanominen saadaan toimittaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällainen sopimus voidaan tehdä myös vasta irtisanomistilanteessa. Jos näin menetellään, työsuhde ei kuitenkaan, ellei toisin ole sovittu, irtisanomisen johdosta lakkaa ennen työpäivän tai työvuoron päättymistä. Työsuhdetta päätettäessä tehty sopimus, jolla irtisanomisajasta luovutaan, estää työttömyyskorvauksen saamisen vastaavalta ajalta.

Laissa olevia yleisiä irtisanomisaikoja noudatetaan vain, jos irtisanomisaika on jäänyt sopimatta.

Työsuhteen kesto	Työnantajan irtisanomisaika	Työsuhteen kesto	Työntekijän irtisanomisaika
enintään 1 v	14 vrk	enintään 5 v	14 vrk
yli 1 v - 4 v	1 kk	yli 5 v	1 kk
yli 4 v - 8 v	2 kk		
yli 8 v - 12 v	4 kk		
yli 12 v	6 kk		

Irtisanomisaika, joka on määrätty kuukausina, päättyy sinä määräkuukauden päivänä, joka järjestysnumeroltaan vastaa irtisanomispäivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona irtisanomisaika päättyy, päättyy irtisanomisaika kuukauden viimeisenä päivänä.

Irtisanomisaika, joka on määrätty viikkoina, päättyy sinä viikon päivänä, joka nimeltään vastaa irtisanomispäivää.

Irtisanomisaika on osa normaalia työsuhdetta, jonka aikana molempien osapuolten on edelleen täytettävä työsopimuksen mukaiset velvollisuutensa. Työntekijän on siis edelleen suoritettava työsopimuksen mukaiset työtehtävänsä ellei hän ole vuosilomalla, sairauslomalla tms. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, ettei työntekijällä ole työntekovelvollisuutta irtisanomisaikana. Työnantaja voi myös yksipuolisesti vapauttaa työntekijän työntekovelvollisuudesta. Tällöin on irtisanomisajan palkka kuitenkin maksettava työntekijälle. Tällainen ilmoitus on aina syytä pyytää kirjallisena, jottei myöhemmin voitaisi väittää työntekijän laiminlyöneen työntekovelvollisuuttaan.

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta lomakorvauksineen. Vastaavasti on työntekijän, joka jättää irtisanomisajan noudattamatta, maksettava työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Jos irtisanomisajan noudattamatta jättäminen koskee vain osaa irtisanomisajasta, koskee suoritusvelvollisuus vain vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

Liikkeen luovutuksen, lomautuksen, konkurssin ja saneerausmenettelyn yhteydessä noudatetaan poikkeavia irtisanomisaikoja. Tämä sivu ei myöskään koske määräaikaisen työsopimuksen päättämistä eikä työsopimuksen purkamista.

Lainkohdat: Työsopimuslaki 6 luku 2, 3 ja 4 §

Asiasanat:

irtisanominen ^[2]

Source URL: <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/irtisanomisaika>

Links

[1] <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/irtisanomisaika>

[2] <https://www.tek.fi/fi/tags/irtisanominen>