



0. Osapuolet	Työnantaja	
	Tutkinnon suorittaja	oppisopimuksen numero /
1. Yhteystietojen muutos	<input type="checkbox"/> tutkinnon suorittajan <input type="checkbox"/> työnantajan tiedot muuttuneet	
	Nimi	
	Osoite	
	Puhelinnumero	Sähköposti
2. Työpaikka-kouluttajan vaihtuminen	Nimi	Puhelinnumero
	Koulutus	Ammattinimike
3. Henkilö-kohtaistamis-suunnitelmaan tehty muutos	<input type="checkbox"/> suunnitelma liitteenä	
4. Oppisopimus ajan muutos	<input type="checkbox"/> jatkaminen <input type="checkbox"/> lyhentäminen	
	Alkuperäinen oppisaika	Uusi oppiaika -
5. Oppisopimuksen keskeytyminen	Esitämme oppisopimuksen keskeyttämistä ajalle -	Uusi päättymispäivä
	Perustelu <input type="checkbox"/> perhevapaa <input type="checkbox"/> armeija <input type="checkbox"/> Muu syy, mikä?	
6. Oppisopimuksen purku	<input type="checkbox"/> koeaikana <input type="checkbox"/> yksimielisesti	
	<input type="checkbox"/> opiskelijan <input type="checkbox"/> työnantajan aloitteesta	
	<input type="checkbox"/> purkuperustein <input type="checkbox"/> muilla perusteilla	
	<input type="checkbox"/> lisäselvitys alla <input type="checkbox"/> erillisellä liitteellä	
	Lisäselvitys	
7. Tilanne oppisopimuksen jälkeen	Työsuhde <input type="checkbox"/> jatkuu <input type="checkbox"/> jatkuu, eri yrityksessä <input type="checkbox"/> jään työttömäksi <input type="checkbox"/> muu syy, mikä?	
	Opinnot <input type="checkbox"/> jatkuu eri oppilaitoksessa <input type="checkbox"/> ei jatku	
Muutoksen varmentaminen		
Päiväys	Työnantajan allekirjoitus	Tutkinnon suorittajan allekirjoitus
Muutos astuu voimaan		
Muutoksen vahvistaminen		
Esitys <input type="checkbox"/> hyväksytään <input type="checkbox"/> hylätään		
Päiväys	Koulutustarkastajan allekirjoitus	Leima



Oppisopimuksen purkamisesta tulee aina esittää kirjallinen selvitys allekirjoituksineen oppisopimuskeskukseen.

Sopimuksen purkaminen

Sopimuksen purkaminen koeajalla: Sopimus voidaan purkaa yksipuolisesti koeajan aikana. Tällöin purkamisen syyksi riittää vetoaminen koeaikaan.

Purkaminen koeajan jälkeen: Työntekijä ja työnantaja voivat purkaa oppisopimuksen välittömästi yhteisellä päätöksellä. Työnantajalla on oikeus purkaa sopimus koulutuksenjärjestäjän (oppisopimustoimiston) luvalla silloin, kun löytyy perusteet, jotka työsopimuslain mukaan oikeuttaisivat työsopimuksen irtisanomiseen. Koulutuksenjärjestäjä voi purkaa sopimuksen opiskelijaa ja työnantajaa kuultuaan, jos työpaikalla järjestetyssä koulutuksessa ei noudateta lain (630/1998) tai sen nojalla annetun asetuksen (811/1998) säännöksiä tai lain 630/1998 17§:ssä tarkoitetun koulutuksenjärjestäjän ja työnantajan välillä tehdyn sopimuksen määräyksiä. Oppisopimus voidaan purkaa yksipuolisesti myös silloin, kun työnantaja lopettaa liikkeensä, joutuu konkurssiin tai kuolee.

Purkamisperuste TSL 8 luku 1 §

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.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Purkamisoikeuden raukeaminen TSL 8 luku 2 §

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen TSL 8 luku 3 §

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.