

# TYÖTODISTUS

<b>1. TYÖNTEKIJÄN HENKILÖTIEDOT</b>	<b>Nimi</b>	<b>Henkilötunnus</b>
<b>2. TYÖNANTAJAN TIEDOT</b>	<b>Nimi</b>	
	<b>Lähiosoite</b>	
	<b>Postinumero</b>	<b>Postitoimipaikka</b>
<b>3. TYÖSUHTEEN KESTO</b>	Työsuhde on alkanut ____ / ____ - ____ Työsuhde on päättynyt ____ / ____ - ____	
<b>4. TYÖTEHTÄVIEN LAATU</b>	<b>Tehtävä / tehtävät</b>	<b>Aika</b>
<b>5. TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMISEN SYY</b> (täytetään vain, mikäli työntekijä pyytää)		
<b>6. ARVIOINNIT</b> (täytetään vain, mikäli työntekijä pyytää arviointeja)	Työtaito <input type="checkbox"/> kiitettävä <input type="checkbox"/> hyvä <input type="checkbox"/> tyydyttävä Käytös <input type="checkbox"/> kiitettävä <input type="checkbox"/> hyvä <input type="checkbox"/> tyydyttävä Sanallinen arvio:	
<b>7 ALLEKIRJOITUS</b>	<b>Paikka ja aika</b>	
	<b>Allekirjoitus</b>	
	<b>Nimenselvennys</b>	

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

---

## LUKU 6

### **Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä**

---

#### 7 §

#### **Työtodistus**

*Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada **pyynnöstään** työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja laadusta. **Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä** todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksessa **ei saa ilmetä muuta** kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.*

*Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle todistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.*

*Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.*

---

---

#### Huom!

Laissa on erikseen todettu, ettei työtodistuksesta saa ilmetä mitään muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi keskeytyksiä työnteossa (hoitovapaa, koulutusvapaa tms.) ei työtodistukseen saa merkitä. Niistä annetaan **työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä** erillinen todistus, joka siis ei ole työtodistus eikä sen osa. Työnantajan kannattaa laatia tiedostoonsa vapaista erillinen yhteenveto mahdollisten myöhempien pyyntöjen varalta.

Työtehtävien laatu on merkittävä tarkasti: työnantaja voidaan velvoittaa antamaan oikaistu työtodistus, jos työtehtävien yksilöinti on riittämätön.