

**PPHVADno-2025-2991****Työsopimussuhteen irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä (terveydentila)**

Työntekijän henkilöön liittyvät työntekoedellytykset ovat muuttuneet niin olennaisesti ja pitkäaikaisesti, että työnantajalle on syntynyt peruste irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsuhde työsopimuslain 7 luvun 2 §:n nojalla.

**Päätöksen peruste**Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:n mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien veloitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Irtisanomisperuste ja työntekijän kuuleminen

Työntekijä (nimi poistettu) 2000051397 on toiminut toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa 29.3.2021 lukien. Työntekijällä on ollut ajalla 4.5.2023-25.3.2025 poissaoloja. Työnantaja on 4.12.2024 käynnistänyt työkyvyn arviointia koskevan prosessin, jossa on todettu työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaisesti ja pitkäaikaisesti muuttuneen. Työntekijälle on 25.3.2025 varattu tilaisuus tulla kuulluksi. Kuulemisesta on laadittu pöytäkirja (salassa pidettävä, JulkL 24.1 § x kohta).

Oikeuskäytännössä on katsottu, että noin vuoden yhtäjaksoinen poissaolo osoittaa sellaista työkyvyn olennaista ja pitkäaikaista vähenemistä, jonka johdosta työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista. Ratkaisussa

TT:2011-138 on katsottu, että työnantaja on voinut perustellusti katsoa työkyvyn vähentyneen olennaisesti ja pitkäaikaisesti, kun työntekijällä on ollut useana vuonna poissaoloja noin 50% työajastaan.

Työnantaja on selvittänyt mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta soveltuvaa työtä. Työnantajan näkemyksen mukaan työntekijän koulutus, kokemus ja osaaminen sekä työntekoa edellytysten olennainen ja pitkäaikainen muuttuminen huomioiden työntekijää ei ole mahdollista sijoittaa muihin tehtäviin eikä irtisanomista voida siten välttää työntekijän sijoittamisella muuhun tehtävään.

Työntekijän irtisanomisaika määräytyy työsopimuslain 6 luvun 3 §:n mukaisesti. Työntekijän työsuhteen pituus huomioiden irtisanomisaika on 1 kuukausi.

### **Työntekijän kuuleminen**

Työntekijää on kuultu työsopimuslain 9 luvun 2 § edellyttämällä tavalla 25.3.2025.

### **Päätös**

Päätän työntekijän (nimi poistettu) 2000051397 työsuhteen 25.3.2025 alkaen työsopimuslain 7 luvun 2 § mukaisilla työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla. Irtisanomisaika määräytyy työsopimuslain 6 luvun 3 § mukaisesti. Työntekijän työsuhteen pituus huomioiden irtisanomisaika on 1 kuukausi. Työsuhde päättyy siten 25.4.2025 päivän lopusta lukien.

### Sovelletut säännökset ja ohjeet

Työsopimuslaki (55/2001) 7 luku 2 §

Työsopimuslaki 6 luku 3 §

### Toimivallan peruste

Sairaanhoidolliset palvelut toimialueen johtajan toimivallan siirtämistä koskeva viranhaltijapäätös 25.2.2025 (8/2025), liite 2 (toimivalta henkilöstöasioissa), kohta 68

### **Tiedoksi**

Tiedoksiannon päivämäärä 25.3.2025, tiedoksiantotapa sähköisesti salatulla sähköpostilla, vastaanottajat: asianosainen, esihenkilö. Lisätietojen antaja Kirsi Rannisto, hoitotyön johtaja puh. 040 0609 204. Tiedoksiantaja Suvi Kuusamo, HR-sihteeri.

### **Allekirjoitus**

Kirsi Rannisto, hoitotyön johtaja

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue 25.03.2025 klo 11:43. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

### **Viranhaltijapäätöksen nähtävänäolo**

Viranhaltijapäätös on nähtävillä Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen verkkosivuilla 25.03.2025 alkaen.

---

## Oikaisuvaatimus

§ 16

### Oikaisuvaatimusohje

*Työsopimusriita-asiat yksityisoikeudellisina käsitellään käräjäoikeudessa. Asianosaisen tulee saattaa asia haastehakemuksella käräjäoikeuden käsiteltäväksi, kanneaika päätöksen tiedoksisaannista on kaksi vuotta.*

*Jos työsopimussuhteeseen valintaa koskevaan päätökseen haetaan muutosta hallintolainkäytön järjestyksessä (esim. kelpoisuusvaatimus, toimivallan ylitys ja päätöksenteon menettelyvirhe) on oikaisuvaatimus toimitettava Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen kirjaamoon.*

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen.

#### Oikaisuvaatimusoikeus

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (*asianosainen*) sekä hyvinvointialueen jäsen.

Hyvinvointialueiden yhteistoiminnassa järjestettyjä tehtäviä koskevasta päätöksestä oikaisuvaatimuksen saa tehdä myös yhteistoimintaan osallinen hyvinvointialue ja sen jäsen.

#### Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä **14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista**.

Oikaisuvaatimus on toimitettava Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

*Asianosaisen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa *asianosaisen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

*Hyvinvointialueen jäsenen* sekä hyvinvointialueiden yhteistoimintaan osallisen hyvinvointialueen ja sen jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluessa siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta määräaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

#### Oikaisuvaatimusviranomainen

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, on **Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen aluehallitus**

- 
- postiosoite: PL 10, 90029 Pohde
  - käyntiosoite: Technopolis, Kiviharjunlenkki 1 C, 90220 OULU
  - sähköpostiosoite: kirjaamo@pohde.fi
  - puhelinnumero: 08 315 6126

Kirjaamon aukioloaika on arkisin klo 08.00–15.45.

### **Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö**

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti viranomaiselle, joka on tehnyt päätöksen. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- miten päätöstä vaaditaan oikaistavaksi
- millä perusteella oikaisua vaaditaan.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

Jos oikaisuvaatimus päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.