
PPHVADno-2026-16248**Työsuhteen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin perustein**

Työntekijästä johtuva työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti siten, että työnantajalle on syntynyt peruste irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsuhde työsopimuslain 7 luvun 2 §:n nojalla.

Liitteet:

1 Kuulemispöytäkirja ja vastineet (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §

2 Salassa pidettävä liite, henkilötieto (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §

Päätöksen peruste

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin:

- 1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;
- 2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisuutensa arvioinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

- 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;
- 2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta;
- 3) työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;
- 4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä;
- 5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkominen, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa.

Irtisanomisperuste ja työntekijän kuuleminen

Työntekijä (nimi poistettu) (henkilönumero poistettu) on toiminut toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa x.x.xxxx lukien.

Työntekijä on toistuvasti rikkonut työsuhteeseen kuuluvia velvoitteitaan asianmukaisesta ohjauksesta ja kirjallisista varoituksista huolimatta. Työntekijä on saanut 9.12.2024 kirjallisen varoituksen epäasiallisesta käyttäytymisestä työkaveria kohtaan sekä 23.4.2025 kirjallisen varoituksen potilaan omaista loukkaavasta epäasiallisesta käytöksestä. Näiden varoitusten tarkoituksena on ollut yksilöidä moitittava käyttäytyminen ja antaa työntekijälle mahdollisuus muuttaa toimintaansa.

Työnantaja on pyrkinyt vähentämään työntekijän työn kuormittavuutta työjärjestelyin (ylitöiden vähentäminen, vastuualueiden vähentäminen) ja lisäksi on keskusteltu työmahdollisuuksista toisessa työpisteessä. Tästä työntekijä on kuitenkin kieltäytynyt.

Huolimatta työntekijälle annetuista kirjallisista varoituksista hänen moitittava menettelynsä on jatkunut. Varoitusten antamisen jälkeen työntekijän on vuonna 2026 todettu syyllistyneen uusiin epäasiallisiin ja työnantajan kannalta moitittaviin menettelyihin seuraavasti. Työkaverin 2.3.2026 tekemä puheeksiottopyyntö työntekijän epäasiallisesta käyttäytymisestä. 23.3.2026 saatu potilaspalaute sekä yövuorossa olleen työkaverin antama palaute. Potilaspalautteen mukaan työntekijän toiminta on ollut työkeää ja epäammattimaista. Lisäksi kyseisessä työvuorossa työntekijä on rikkonut työnantajan ohjeistusta hoitamalla omia asioitaan työajalla sekä toimimalla yövuorossa annettujen ohjeiden vastaisesti.

Työntekijän kuuleminen

Työntekijää on kuultu työsopimuslain 9 luvun 2 § edellyttämällä tavalla 22.5.2026. Työntekijälle on varattu kuulemistilaisuudessa 22.5.2026 tilaisuus esittää oma vastineensa ja tulla henkilökohtaisesti kuulluksi. Hän on osallistunut kuulemiseen sekä antanut asiassa kirjallisen vastineen ennen kuulemista ja kuulemisen jälkeen.

Kokonaisarviointi

Työntekijä on toistuvista ja yksilöidyistä varoituksista sekä työnantajan tarjoamista tukitoimista (työjärjestelyt ja vaihtoehtoiset työmahdollisuudet) huolimatta jatkanut epäasiallista ja ohjeiden vastaista menettelyä. Menettely on ollut tehtävien luonteeseen nähden vakavaa ja kohdistunut sekä työyhteisöön että potilaaseen ja omaiseen. Kokonaisuutena arvioiden työnantajalla on työsopimuslain mukainen asiallinen peruste irtisanoa työsuhde.

Päätös

Päätän työntekijän (nimi poistettu) (henkilötieto) työsuhteen 29.5.2026 alkaen työsopimuslain 7 luvun 2 § mukaisilla työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla. Irtisanomisaika määräytyy työsopimuslain 6 luvun 3 § mukaisesti. Työntekijän työsuhteen pituus huomioiden irtisanomisaika on 6 kuukautta. Työsuhde päättyy siten 29.11.2026 päivän lopusta lukien.

Sovelletut säännökset ja ohjeet:

Työsopimuslaki (55/2001) 7 luku 2 §

Työsopimuslaki 6 luku 3 §

Toimivallan peruste:

OYS-sairaalapalvelujen ja ensihoidon toimialuejohtajan toimivallan siirtämistä koskeva päätös 02.03.2026 (§ 32), liite 3, (toimivalta henkilöstöasioissa PA 9-13), kohta 68.

Tiedoksi

Tiedoksiantopäivä 29.05.2026, tiedoksiantotapa sähköisesti ja asianosaiselle postitse, vastaanottajat: asianosainen, vastuuyksikköpäällikkö, toimialuejohtaja, henkilöstöpäällikkö. Tiedoksiantaja Anna Päivärinta, HR-sihteerin. Lisätietojen antaja hoitotyön johtaja Päivi Lavander, sähköposti: paivi.lavander@pohde.fi.

Allekirjoitus

Päivi Lavander, hoitotyön johtaja

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue 29.05.2026 klo 11:02. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Viranhaltijapäätöksen nähtävänäolo

Viranhaltijapäätös on nähtävillä Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen verkkosivuilla 29.5.2026 alkaen.

Oikaisuvaatimus

§ 114

Oikaisuvaatimusohje

Työsopimusriita-asiat yksityisoikeudellisina käsitellään käräjäoikeudessa. Asianosaisen tulee saattaa asia haastehakemuksella käräjäoikeuden käsiteltäväksi, kanneaika päätöksen tiedoksisaanntista 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 tiedoksisaanntista.**

Oikaisuvaatimus on toimitettava Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen kirjaamoon. Viranomaiselle toimitetun sähköisen asiakirjan katsotaan saapuneen määräajassa, jos asiakirja saapuu viimeistään määräajan viimeisen päivän aikana. Paperinen oikaisuvaatimuskirjelmä 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.

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

Oikaisuvaatimusviranomaisen

Viranomaisen, 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.