

PPHVADno-2025-23784**Työntekijän irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin perustein.**

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 perusteTyöntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:n mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden 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.

Irtisanomisperuste ja työntekijän kuuleminen

Työsopimuslain 7 luvun 2 § mukaan työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Tällaisena perusteena voidaan pitää myös työntekijän sairautta, mikäli henkilön työkyky on sairaudesta johtuen vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäkestoisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

(Henkilötiedot poistettu) sairauspoissaolo on jatkunut yhtäjaksoisesti 24.10.2022 alkaen. Henkilöllä on ollut useita sairauspoissaoloja myös ennen ja hänen kanssaan on käyty useita työterveysneuvotteluja sekä varhaisen tuen mallin mukaisia keskusteluja vuodesta 2016 alkaen.

Työnantaja on järjestänyt jäljellä olevan työkyvyn selvittämiseksi (henkilötiedot poistettu) työkokeilun, joka on alkanut 14.7.2025. Työkokeilu keskeytyi sairauspoissaolon vuoksi 18.8.2025. Työterveysneuvottelussa 6.10.2025 todettiin, että

työntekijän terveydentila ei ole riittävä työkokeilun jatkamiseen. Työterveyslääkäri on tehnyt samassa työterveysneuvottelussa arvion, että työntekijän työkyky on todennäköisesti pitkäaikaisesti alentunut eikä työhön paluun ennustetta voida varmuudella antaa. Tarkemmat yksityiskohdat on kuvattu liitteenä olevassa kuulemispöytäkirjassa.

Työnantaja katsoo, että (henkilötiedot poistettu) työkyky on sairauden johdosta vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista.

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.

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

Työntekijän kuuleminen

Työntekijää on kuultu työsopimuslain 9 luvun 2 § edellyttämällä tavalla 6.11.2025. Kuulemisesta on laadittu pöytäkirja, joka on tämän päätöksen liitteenä.

Päätös

Päätän (henkilötiedot poistettu) työsuhteen 14.11.2025 alkaen työsopimuslain 7 luvun 2 § mukaisilla työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla. Irtisanomisaika määräytyy työsopimuslain 6 luvun 3 § mukaisesti. (Henkilötiedot poistettu) työsuhteen pituus huomioiden irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Työsuhde päättyy siten 14.5.2026 päivän lopusta lukien.

Tiedoksi

Tiedoksiannon päivämäärä: 14.11.2025, tiedoksiantotapa: sähköisesti ja asianosaiselle postitse, vastaanottajat: asianosainen, toimialuejohtaja, henkilöstöpäällikkö Tiedoksi antaja Susanna Karvonen, HR-sihteeri. Lisätietojen antaja Palvelupäällikkö Jaana Roininen, sähköposti: jaana.roininen@pohde.fi

Allekirjoitus

Jaana Roininen, palvelupäällikkö

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue 14.11.2025 klo 13:48. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Viranhaltijapäätöksen nähtävänäolo

Viranhaltijapäätös on nähtävillä Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen verkkosivuilla 14.11.2025 alkaen.

Oikaisuvaatimus

§ 27

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.