

PPHVADno-2026-21263**Työsopimussuhteen irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä (velvoitteiden laiminlyönti)**

Työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavan rikkomisen tai laiminlyönnin vuoksi työnantajalle on syntynyt peruste irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsuhde työsopimuslain 7 luvun 2 §:n nojalla.

Liitteet:

- 1 Kuulemispöytäkirja 29.6.2026 (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §
- 2 Työntekijän vastine kuulemispöytäkirjaan 29.6.2026 (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §
- 3 Työntekijän lisäys vastineeseen kuulemispöytäkirjaan 29.6.2026 (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §
- 4 Kirjallinen varoitus 13.6.2026 (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §
- 5 Kirjallinen varoitus 30.4.2026 (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §
- 6 Kuulemispöytäkirja 23.4.2026 (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §
- 7 Kuulemispöytäkirja 11.6.2026 (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §
- 8 Muistio 21.5.2026 (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §
- 9 Työntekijän vastine kuulemistilaisuuteen 23.5.2026 (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §
- 10 Työntekijän vastine kuulemistilaisuuteen 9.6.2026 (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §
- 11 Lokitiedot (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §
- 12 Viranhaltijapäätös, salattu (Salassa pidettävä) JulkL 621/1999 24.1 §

Päätöksen peruste

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin 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.

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 rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa.

Työntekijä (nimi ja henkilönumero poistettu) on työskennellyt Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella (ja sitä ennen liikkeen luovutuksessa hyvinvointialueelle siirtyneessä organisaatiossa) yhtäjaksoisesti 1.1.2022 alkaen.

Työntekijä on saanut irtisanomisuhkaisen kirjallisen varoituksen 13.6.2025. Varoituksen syynä on ollut pitkään jatkunut epäasiallinen käyttäytyminen ja työnantajan toimintaohjeiden toistuva kyseenalaistaminen sekä esihenkilön ohittaminen ja sitoutumattomuus luottamuksen ja yhteistyön rakentamiseen.

Työntekijä on saanut toisen kirjallisen varoituksen 30.4.2026. Varoituksen syynä on ollut edelleen jatkunut epäasiallinen käyttäytyminen. Kuulemispöytäkirjassa todetaan, että työntekijän toimintatapa ei ole muuttunut 6/2025 kirjallisesta varoituksesta huolimatta. Kuulemispöytäkirjassa epäasiallista käyttäytymistä kuvataan jatkuvana ja siihen liittyy työntekijän toistuva työnantajan ratkaisuja kyseenalaistava toimintatapa. Työntekijä ei tunnista käyttäytymisensä epäasiallisuutta ja toimintatapa häiritsee toimintaa sekä aiheuttaa haasteita useilla eri toiminnan tasoilla. Tilannetta on pidetty vakavana ja pitkäkestoisena. Kirjallinen varoitus on annettu irtisanomisuhkaisena.

Työntekijä on käsitellyt toukokuussa 2026 asiakastietoja ilman käsittelyoikeutta. Lisäksi työntekijä on työnantajan antamasta ohjeesta huolimatta ja ilman hoitosuhdetta käynyt asiakkaan kotona ilman ajanvarausta. Työnantaja katsoo työntekijän olleen tietoinen, että hänellä ei ole hoitosuhdetta asiakkaaseen ja että tietosuojaloukkauksen syynä ei ole huolimattomuus tai epäselvä ohjeistus, vaan tarkoituksenmukainen teko. Työntekijän tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset ovat ajantasaisesti suoritettu. Työntekijä on toiminut omaehtoisesti ja tietoisesti vastoin työnantajalta saamia ohjeita, eikä tunnista toimintansa moitittavuutta.

Työnantaja katsoo, että työntekijä on toiminnallaan vakavasti ylittänyt ammatillisuuden rajat ja aikaisempi pitkään jatkunut epäasiallinen käyttäytyminen ja työnantajan ohjeiden kyseenalaistaminen ja noudattamatta jättäminen on jatkunut aikaisemmista kirjallisista varoituksista huolimatta. Työntekijä ei ole noudattanut työnantajan ohjetta asiakastyön uudelleen järjestämisestä ja käsitellyt asiakastietoja ilman käsittelyoikeutta.

Työntekijä työskentelee asiantuntijatehtävässä, jossa hänen tulee pystyä toimimaan saamiensa ohjeiden ja ammattieettisten periaatteiden mukaisesti. Työntekijää on ohjattu kahdella varoituksella toimimaan työnantajan edellyttämällä tavalla. Varoituksista huolimatta työntekijän epäasiallinen ja ohjeiden vastainen toiminta on jatkunut. Tämän lisäksi työntekijän kohdalla on todettu vakava tietosuojarikkomus, jota työnantaja pitää tietoisena ja omaehtoisena ratkaisuna sekä luonteeltaan vakavana.

Työntekijä on rikkonut työsopimuksensa mukaisia velvoitteita tavalla, joka täyttää työsopimuslain mukaiset työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työntekijää on kuultu työsopimuslain 9 luvun 2 § mukaisessa kuulemisessa 29.6.2026 pidetyssä kuulemisessa. Irtisanomisessa noudatetaan HYVTES VIII luvun 5 § mukaista 2 kuukauden irtisanomisaikaa.

Päätös

Päätän irtisanoa työntekijän (nimi ja henkilönnumero poistettu) työsuhteen 7.7.2026 päivän lopusta lukien työsopimuslain 7 luvun 2 § mukaisilla työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla. Irtisanomisaika määräytyy HYVTES VIII luvun 5 §:n

mukaisesti. Työntekijän työsuhteen pituus huomioiden irtisanomisaika on 2 kuukautta. Työsuhde päättyy siten 7.9.2026 päivän lopusta lukien. Työntekijällä ei ole irtisanomisaikana työvelvoitetta.

Toimivallan peruste

Kuntoutuksen toimialueen toimialuejohtajan toimivallan siirtämistä koskeva viranhaltijapäätös 23.4.2026 (PPHVADno 2025-142), liite 2 (toimivalta henkilöstöasioissa), kohta 69.

Tiedoksi

Tiedoksiannon päivämäärä 7.7.2026, tiedoksiantotapa sähköisesti, vastaanottajat: asianosainen, vastuuyksikköpäällikkö, henkilöstöpäällikkö Mari Saari-Somero. Tiedoksiantaja Eija Mäyrä, HR-sihteerä. Lisätietojen antaja palvelualuejohtaja Marjaana Teerikangas, marjaana.teerikangas@pohde.fi

Allekirjoitus

Marjaana Teerikangas, palvelualuejohtaja

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue 07.07.2026 klo 14:14. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Viranhaltijapäätöksen nähtävänäolo

Viranhaltijapäätös on nähtävillä Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen verkkosivuilla 7.7.2026 alkaen.

Oikaisuvaatimus

§ 18

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. 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.

Tiedoksisaantipäivää 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.