

Työsuhteen irtisanominen

Sivltk 17.06.2026 § 64
71/01.01.05/2026

Valmistelija

Vs.sivistysjohtaja-rehtori Riikka Vaarala,p.040 154 6804,
riikka.vaarala@savukoski.fi

Sovellettava lainsäädäntö

Työsopimuslain (55/2001 muutoksineen) 7 luvun 2 §:n mukaan 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 työjohto-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 kokonaisharkinnalla, 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 selvítettävä, 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 rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa.

Työsopimuslain 9 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta

syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Kuuleminen

Työntekijälle on varattu työsopimuslain 9 luvun 2 §:n mukaisesti mahdollisuus tulla kuulluksi 11.6.2026. Työntekijä ei tullut kuulemistilaisuuteen eikä toimittanut kirjallista vastinetta.

Työntekijän menettely

Työntekijä Urpo Matero (jäljempänä työntekijä) on työskennellyt kunnan palveluksessa 1.11.2020 alkaen. Hänellä on ollut jo aikaisemmin vakavia puutteita työsuorituksessaan, joista hänelle on perustellusti annettu kaksi kirjallista varoitusta: ensimmäinen 12.8.2025 ja toinen 3.11.2025.

Työntekijä on huolimatta työnantajan aiemmista toimenpiteistä ja annetuista varoituksista jatkanut vastaavan kaltaista velvoitteiden vastaista menettelyä. Työntekijän on rikkonut vakavasti velvoitteitaan menettelyllään 11.5.2026. Huomioiden työntekijän tehtävä ja asema, työnantaja on perustellusti menettänyt luottamuksensa työntekijän mahdollisuuksiin jatkaa tehtävässään.

Työntekijä on lisäksi ilman hyväksyttävää syytä ollut pois työtehtävistään 12.5.2026 alkaen, eikä ole pyynnöistä huolimatta tullut selvittämään asiaa.

Työntekijä toimii tehtävässä, jossa häneltä voidaan edellyttää erityisen hyvää ja arvostelukykyistä käyttäytymistä. Työntekijän toiminta osoittaa, että hänen käyttäytymiseensä ei voida tehokkaasti vaikuttaa varoituksella. Kokonaisuutena arvioiden työnantajalla on laissa tarkoitettu asiallinen syy irtisanoa työntekijän työsuhde. Irtisanomisen perusteena olevat seikat ilmenevät tarkemmin liitteessä olevasta kuulemiskutsusta (ei-julkinen).

Toimivalta asiassa määräytyy hallintosäännön 51 §:n nojalla.

Työntekijän työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta alle kahdeksan vuotta. Sovellettava irtisanomisaika työnantajan irtisanoessa työntekijän työsuhteen on kaksi (2) kuukautta. Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tiedoksi.

Liite (ei-julk. JulkL 24 § 1 mom. 25 k)
- kuulemiskutsu (5.6.2026)

Esittelijä

Vs.sivistysjohtaja-rehtori Riikka Vaarala

Päätösehdotus

Savukosken kunta irtisanoo varhaiskasvatuksen lastenhoitaja Urpo Materon työsuhteen edellä perusteluosassa ja liitteessä mainituin perustein noudattaen kahden (2) kuukauden irtisanomisaikaa.

Päätös

Keskustelun jälkeen sivistyslautakunta hyväksyi päätösehdotuksen.

Pöytäkirja tarkastettiin tämän pykälän osalta kokouksessa.

Jakelu

Asianosainen

