Kirjallisen varoituksen menettelyohje

Yhteistyötoimikunta 12.10.2026 § 21

(KKO 1995:145): ”Työn johdolla ja valvonnalla tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrätä muun muassa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä sen ajasta ja paikasta. Työntekijän kannalta se merkitsee velvollisuutta noudattaa työnantajan tai tämän sijaisen toimivaltansa rajoissa antamia ohjeita sekä sallia työnteon ja sen tulosten tarkastaminen."

Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus puuttua tilanteisiin, jossa työyhteisössä esiintyy esimerkiksi vastuutonta työkäyttäytymistä, häirintää tai epäasiallista kohtelua sekä tilanteisiin, jossa työntekijä ei hoida velvoitteitaan tai työtehtäviään asiallisella tavalla. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55)

TSL 1:1 §

- Työntekijä sitoutuu (henkilökohtaisesti) tekemään työtä
- työnantajan lukuun
- johdon ja valvonnan alaisena
- palkkaa tai muuta vastiketta vastaan

KvhL 17 §

- Viranhaltijan yleinen velvollisuus on mm. noudattaa työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä

KVTES I luku 5 §

- Työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työntekoa

TSL 3:1 §

- Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.
- Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Kvhl 17 §

- Viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä.
- Viranhaltijan on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäydyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Koko henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun sekä organisaation yhteisten käytäntöjen ja esihenkilötyön näkökulmasta on tärkeä linjata työnantajan kurinpidollisia ja työnjohdollisia toimenpiteitä kunnassa. Oheinen menettelyohje kirjallisen varoituksen antamiseen

on tukena esihenkilöillä työnantajan työnjohdollisissa toimintatavoissa.

Varoituksen tarkoituksena on osoittaa, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää menettelyä. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa.

Työntekijää tai viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt velvollisuuksiaan tai rikkonut niitä, ei pääsääntöisesti saa irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitus ja siten mahdollisuus korjata menettelynsä. Palvelussuhteen päättäminen ilman edeltävää varoitusta on mahdollinen ainoastaan, mikäli perusteena on niin vakava palvelussuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista.

Ohje kokonaisuudessaan on liitteenä. Ohjeen liitteenä ovat myös valmiit lomakepohjat kuulemiskutsulle, kuulemistilaisuuden muistiolle sekä kirjalliselle varoitukselle.

Esittelijä Hallintojohtaja Jouni Tiirola

Päätösehdotus Yhteistyötoimikunta käy ohjeesta keskustelun ja merkitsee tiedoksi.

Päätös Päätösehdotuksen mukaisesti.

Kunnanhallitus 24.11.2026
282/01.00.00/2026

Esittelijä Kunnanjohtaja Pekka Iivari

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää hyväksyä
- kirjallisen varoituksen menettelyohjeen ja
- ohjeen liitteenä olevan lomakkeet.

Päätös