

HR-Webinaari

4.6.2025



- Yhteistoimintalain 1.7.2025 voimaantulevat muutokset
- Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen ja muuta ajankohtaista
- Ajankohtaista oikeuskäytäntöä



LEXIA

Legal Excellence

YHTEISTOIMINTALAIN 1.7.2025 VOIMAANTULEVAT MUUTOKSET

KESKEISET MUUTOKSET 1.7.2025 ALKAEN

- Yhteistoimintalain yleinen soveltamisalaraja muuttuu nykyisistä, vähintään 20 työntekijää työllistävistä yrityksistä vähintään 50 työntekijää työllistäviin.
- Tavoitteena keventää pienempien yritysten lainsäädännöstä johtuvaa hallinnollista taakkaa, kuitenkin EU-säännösten ja kansainvälisten sopimusten reunaehtojen puitteissa.
- Tietyt kevennetyt vuoropuhelu- ja muutosneuvottelovelvoitteet kuitenkin säilyvät 20-49 työllistävillä yrityksillä
- Muutosneuvotteluiden minimineuvotteluajat puolittuvat
- Lisäksi työllisyyspalveluiden selvittämiseksi varataan tietty minimiaika

Soveltamisalarajan muutos

- Nykyisin lakia ei ole tarvinnut soveltaa alle 20 työntekijää säännöllisesti työllistävässä yrityksessä
- Jatkossa soveltamisen yleinen alaraja on 50 työntekijää, ks. kuitenkin poikkeukset seuraavalla dialla
- Tulkinta, keitä lasketaan säännölliseen työvoimaan, säilyy ennallaan

20-49 työntekijää työllistävien velvoitteet; vuoropuheluvelvoite

- Kevennetty vuoropuheluvelvoite säilyy – työpaikkakohtaiset käytännöt
- Vuoropuhelun kohteet sekä toteutustavat määritellään yrityksessä tai yhteisössä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla.
- Työnantajan ja henkilöstön edustajan tai henkilöstön on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan sopimaan näistä asioista. Työpaikoilla saattaa myös jo olla olemassa valmiiksi soveltuvia käytäntöjä, jotka täyttävät nämä vaatimukset.
- Työnantaja käy vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa, jolleivät työnantaja ja henkilöstön edustaja sovi, että vuoropuhelu käydään henkilöstön kanssa yhdessä.
 - Siltä osin kuin henkilöstöllä ei ole edustajaa, työnantaja käy vuoropuhelua henkilöstön kanssa yhdessä.
- Vuoropuhelua koskevat käytännöt ja niissä myöhemmin tehtävät muutokset on kirjattava, ja niistä on tiedotettava henkilöstölle.

20-49 työntekijää työllistävien velvoitteet; muutosneuvottelut

- Muutosneuvottelut käytävä silloin, kun työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän
 - irtisanomista
 - osa-aikaistamista tai
 - työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tai
 - lomauttamista tuotannollisella tai taloudellisella perusteella.
- "harkitsee" -> käytännössä "toteuttaa". Eli minkään rullaavan 90 päivän ajanjakson aikana ei tule toteuttaa 20 tai enemmän em. toimenpiteitä käymättä ensin muutosneuvotteluita.
- Harkittavia toimenpiteitä ei tule keinotekoisesti palastella neuvotteluvelvoitteen välttämiseksi.
- Eri toimenpiteet laskettava yhteen (esim. 10 irtisanomista ja 10 pitkää lomauttamista - > muutosneuvottelut)
- Neuvottelu-aika on aina seitsemän päivää tässä kokoluokassa.
- HUOM! Ei koske tilapäisiä lomauttamisia (max 90 kalenteripäivää)
- Huomioitava silti työsopimuslain 5 luvun 3 §:n mukainen ennakkoselvitys ja kuuleminen lomauttamistilanteissa, sekä 9 luvun 3§:n mukainen selvitysvelvoite irtisanottavalle työntekijälle.
- Liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista koskevat velvoitteet säilyvät ennallaan myös tässä kokoluokassa
- Direktioon perustuvista muutoksista ei enää tarvitse neuvotella tässä kokoluokassa

Neuvotteluaikojen puolittuminen kaikissa yrityksissä

- Nykyiset 6 viikon neuvottelut jatkossa 3 viikkoa
- Kun neuvottelut koskevat vähintään 10 työntekijän irtisanomista, työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista, osa-aikaistamista tai pitkää lomauttamista (tuta-perusteella)
- Nykyiset 14 päivän neuvottelut jatkossa 7 päivää
- Kun neuvottelut koskevat alle 10 työntekijän irtisanomista, työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista, osa-aikaistamista tai pitkää lomauttamista (tuta-perusteella)
- Kun neuvottelut koskevat lyhyitä lomautuksia (tilapäisellä perusteella) henkilömäärästä riippumatta
- Kun yritys on saneerausmenettelyssä
- Kun yrityksessä on 20-49 työntekijää (edellä kuvatulla tavalla)
- Kutsuaika (5 päivää) on ennallaan
- HUOM! Edelleenkaan ei säädetä neuvottelukertojen vähimmäismäärästä, mutta neuvotteluiden sisällölliset vaatimukset ovat ennallaan!
- Keveneekö hallinnollinen taakka?
- Työnantajan suunnitelman merkitys korostuu erityisesti lyhyemmissä, viikon mittaisissa neuvotteluissa.

Työvoimapalveluiden selvittämiseen varattava aika kaikissa yrityksissä

- Uutena asiana on säädetty työvoimapalveluiden selvittämiseen varattavasta ajasta.
- Jos työnantaja on antanut neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, tällaisilla perusteilla irtisanotun työntekijän työsopimus ei saa päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut 30 päivää.
 - Voi koskea yhtä lailla 20-49 työllistäviä yrityksiä, kuin isompiakin
- Ei aiheuta ongelmia, jos neuvotteluesitys on muistettu toimittaa työllisyysviranomaiselle heti esitystä annettaessa: kutsuaika 5 päivää + neuvotteluaika 1 tai 3 viikkoa + irtisanomisaika yleensä vähintään 14 päivää
- Poikkeuksena voisi olla, jos neuvotteluaikaa sovittu vielä tästäkin lyhyemmäksi, jos työllisyysviranomaiselle ei ole muistettu ilmoittaa tai ilmoitus on myöhästynyt, tai työntekijällä on poikkeuksellisen lyhyt irtisanomisaika
- Seurauksena voi olla YT-hyvitys, joten tämän kanssa on oltava tarkkana!

LEXIA

Legal Excellence

LAINSÄÄDÄNTÖHANKKEIDEN ETENEMINEN JA MUUTA AJANKOHTAISTA

Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen

- Yhteistoimintalain muuttaminen – lakiehdotus kokonaisuuden toinen vaihe.
 - Toiseen vaiheeseen liittyen selvitysmies Jukka Ahtela on antanut selvityksen 21.1.2025 työministeri Sateselle
 - Pääasiallinen esitys se, että hallintoedustusvelvollisuuden laajentaminen nykyisestä 150 työntekijän työnantajalta 100 työntekijän työpaikkoihin
 - Asian käsittely jatkunut kolmikantaisessa työryhmässä, jonka toimikausi oli 1.1.2025-31.3.2025
 - Työryhmä antoi muistion asiassa, joka selvitysmiehen esitystä mukaileva 31.3.2025
 - Työ- ja elinkeinoministeriö on asettanut 20.5.2025 työryhmän laatimaan asiassa mietinnön hallituksen esityksen muotoon yhteistoimintalain muutoksesta
 - Työryhmän toimikausi 31.12.2025 saakka
- Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyn muuttaminen
 - Luonnos hallituksen esityksestä lain muutoksesta ollut lausumakierroksella 24.2.-7.4.2025
 - Esityksen mukaan pitäisi tulla voimaan 1.1.2026
 - Luonnoksen mukaiset muutokset:
 - TSL 7:1 kumoaminen (asiallinen ja painava) ja muutokset TSL 7:2 ja 3
 - TSL 7:2 osalta tt rikkomuksen ei tarvitse olla enää vakava eikä kohdistua olennaiseen sopimusvelvoitteeseen -> aleneeko irtisanomiskynnys?
 - Alisuoriutuminen osaksi lakitekstiä ja kohtuullisuusharkintaan uusia elementtejä -> muuttuuko?
 - Muuhun työhön sijoittamisen ja varoittamisen osalta velvoitteet vähenevät, eivät poistu kokonaan

Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen

- Määräaikaisuuden perusteen, lomautusilmoitusajan ja takaisinottovelvollisuuden muuttaminen
 - Luonnos hallituksen esityksestä lainmuutoksista on laitettu lausuntokierrokselle 2.6.2025
 - Lausuntokierros päättyy 28.7.2025
 - Lopullinen hallituksen esitys annettaneen viikolla 35
 - Muutokset tulisi tämän hetken esityksen mukaan voimaan 1.1.2026
 - Esityksen mukaan
 - Määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen suunnitellut muutokset
 - TA ja TT välinen ensimmäinen työsopimus voidaan tehdä ilman perusteltua syytä määräaikaiseksi 1 vuoden ajalle (yli 5 vuotta aiemmasta viimeisestä sopimuksesta)
 - maksimissaan 3 pätkeä, jotka tehdä 1 vuoden sisällä toisistaan ja saa kestää maksimissaan 1 vuoden
 - määräaikaisen työsopimuksen päättyessä tulee antaa perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata TT toistaiseksi voimassa olevaan/perustellusta syystä määräaikaiseen työsuhteeseen
 - TA ja TT oikeus irtisanoa määräaikainen työsopimus TSL 7 luvun perusteilla, kun määräaikainen sopimus on kestänyt vähintään 6 kk
 - Lomautusilmoitusaikoihin suunnitellut muutokset
 - nykyinen 14 päivää lyhenisi 7 päivään
 - voi sopia edelleen tästä myös toisin TES/työpaikkakohtainen TES (lain ja TES raameissa)
 - Takaisinottovelvollisuuteen suunnitellut muutokset
 - takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää

Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen

- Säästövapaan pitämisen päättämiseen liittyvä uudistus
 - Hallituksen puoliväliriihessä tehty kirjaus muutoksessa, jonka mukaan säästövapaiden pitämisen ajankohdan päättäisi jatkossa työnantaja, kuten muidenkin vuosilomien osalta, ellei toisin sovita.
 - Työryhmä asetettu ajalle 20.5-30.11.2025 valmistelemaan lainsäätömuutoksia asiassa
- Työelämän tietosuojalain muuttamisen tarpeen selvitys
 - Hallituksen puoliväliriihessä tehty kirjaus tarpeesta selvittää työelämän tietosuojalain muutostarpeita suhteessa EU-säännöksiin, sääntelyn selkeytystarpeen selvittäminen
 - Työryhmä asetettu ajalle 20.5-12.9.2025

Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen

- Alustatyödirektiivin kansallista täytäntöönpanoa valmisteleva työryhmä
 - Työryhmän (29.1. – 31.12.2025) tehtävänä on valmistella hallituksen esityksen muotoon laadittu mietintö, jossa on ehdotukset niiksi lainsäädäntömuutoksiksi, joita direktiivin täytäntöönpano edellyttää.
 - Direktiivin täytäntöönpanoaika päättyy 2.12.2026.
- Työaikaliitännäisten saatavien kanneaikaa koskevan sääntelyn muuttamista valmisteleva työryhmä
 - Työryhmä asetettu ajalle 1.4.-30.11.2025
 - Tehtävänä laatia HE laiksi työaikalain 40 §:n muuttamisesta, arvioitu esittelyaika 51/2025
 - Työryhmän tehtävänä on arvioida tarvetta työaikaliitännäisten saatavien, sekä tarvittaessa vuosilomaan liittyvien saatavien, kanne- ja vanhentumisaikoja koskevan sääntelyn muutoksille.
 - Taustalla KKO ja TT erilaiset tuomiot palkkasaatavien vanhentumisaikoihin liittyen
 - mm. KKO 2024:68, KKO 2023:92, KKO 2018:10, KKO 1997:10
 - mm. TT 2024:26, TT 2019:30, TT 2006:106, TT 2006:14, TT 2004:122

Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen: palkka-avoimuus

- Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoon liittyvä työryhmän esitys hallituksen esitykseksi
 - Hallituksen esitys menee direktiivin minimisäännösten mukaan täytäntöön Suomessa
 - Muutoksia erityisesti tasa-arvolakiin, tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin, tulotietojärjestelmästä annettuun lakiin
 - Esityksen mukaan laki tulisi voimaan 18.5.2026
- Keskeisimmät muutokset tasa-arvolakiin
 - 3 §:n määritelmiin lisäykset sukupuolten palkkaerosta, samanarvoisesta työstä ja työntekijäryhmästä
 - 6 § 3 mom säädös sukupuolineutraaleista työpaikkailmoituksista ja tehtävänimikkeistä sekä tiedonantovelvoite työntekijöille palkkojen ja palkkatasojen määrittämiseen käytetyistä kriteereistä
 - Lisäksi jos yli 50 työntekijää, tulee antaa tieto palkkakehityksen määrittämisessä käytetyistä kriteereistä
 - 6 d §:n mukainen uusi velvollisuus ilmoittaa tulorekisterin kautta palkkaeroihin liittyvät tiedot tasa-arvovaltuutetulle sekä perusteettomien palkkaerojen korjaamisesta max. 6 kk kuluessa (velvollisuus jos yli 100 tt)
 - Tietoja tulee tarkastella yhdessä tt edustajan kanssa, joiden tulee vahvistaa tietojen oikeellisuus
 - Kerran vuodessa jos yli 250 tt ja jos 100-249 kerran 3 vuodessa (huhtikuun loppu)
 - Tämän lisäksi tehdä nytkin tehtävät palkkakartoitukset ja tasa-arvosuunnitelmat (6a -6b§)
 - 6 e §:n mukainen yhteinen palkka-arviointi (100 tt), jos eroa sukupuolten keskipalkkatasojen välillä samassa työssä/ryhmässä min. 5 %; tasoitettava ero 6 kk kuluessa

Lainsäädäntöhankkeiden eteneminen: palkka-avoimuus (jatkuu)

- Tasa-arvolain 6 f §:ssä säädettäisiin työnantajan palkkarakenteista ja vähimmäiskriteereistä, joiden kautta arvioidaan, tekeekö työntekijä samaa tai samanarvoista työtä
- 6 g §:ssä säädetään työhönottoon liittyvistä velvoitteista: tieto alkupalkasta, vaihteluvälistä ja jos sovelletaan jotakin työehtosopimusta, niin sen mukaisesta palkkaluokittelusta; kieltä kysyä työnhakijan aiempaa palkkaa
- 6 h §:n mukainen työntekijän tiedonsaantioikeus omasta palkkatasosta sekä samaa/samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden keskipalkkasoista sukupuolen mukaan eriteltynä
 - Tiedot tulee antaa max. 2 kk kuluessa pyynnöstä
- 12 §:n mukaisesti kanneaikoihin lisäys kanneajasta palkkasyrjintäasioihin liittyen
 - kanneaika olisi 3 vuotta siitä, kun työntekijä sai tietää palkkasyrjinnästä
- 21 b §:n mukainen laiminlyöntimaksu, jos ei täytä 6 e §:n velvoitteita
 - Maksun suuruus 5000-80.000 euroa
 - Määrään vaikuttaa teon laatu, toistuvuus, suunnitelmallisuus, muut olosuhteet, työnantajan vuotuinen bruttoliikeyvaihto

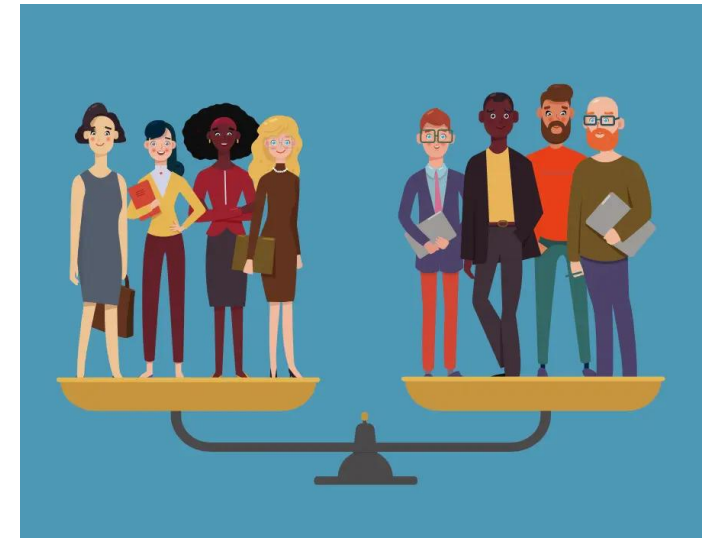
LEXIA

Legal Excellence

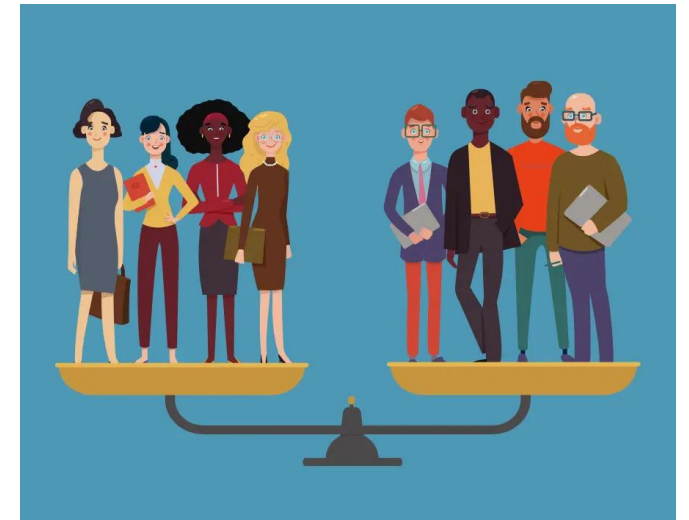
AJANKOHTAISET OIKEUSTAPAUKSET

Mistä oli kyse?

- Hakija A (nainen) jätettiin haastattelematta, kun hän ilmoitti 6 000 € / kk palkkatoiveen tehtävässä, jossa työnantaja oli päättänyt enimmäispalkaksi 4 500 €.
- Tehtävään valittiin toista sukupuolta oleva B 4 500 €:n palkalla. B:n palkkatoive työpaikan hakuvaiheessa oli ollut 5 000 €.
- Korkein oikeus katsoi, että syrjintäolettava syntyi, kun A pystyi osoittamaan, että hän oli B:tä ansioituneempi tähän tehtävään.
- Kumotakseen syrjintäolettaman tuli yhdistyksen esittää tähän hyväksyttävät perusteet
- KKO:n mukaan työnantaja kumosi syrjintäolettaman osoittamalla, että A:n selvästi ylimitoitettu palkkatoive oli hyväksyttävä, sukupuolesta riippumaton syy jättää hänet valitsematta.



- Syrjintäolettan syntyyn liittyen oheinen ratkaisu oli hyvin pitkälti samanlainen kuin aiemmatkin ratkaisut ovat olleet.
- Syrjintäolettan kumoavana muuna kuin sukupuolesta johtuvana syynä KKO hyväksyi selvästi ylimitoitettun palkkatoiveen.
 - Perinteisesti tällainen kumoavan perusteen on tullut olla objektiivisesti perusteltavissa oleva syy, jolla valintaa on voitu perustella (parempi soveltuvuus työhön)
 - Nyt sitten hyväksyttiin enemmän subjektiivinen peruste olla edes kutsumatta haastatteluun työntekijä
 - Oliko 6 000 € selvästi enemmän kuin 4 500 €, josta A ei edes tiennyt?
 - Yhdistys ei käynyt A:n kanssa keskusteluja palkkatoiveesta.
 - Entä oliko B:n toivomus 5 000 € selvästi ns. neuvotteluvarassa tähän liittyen?
 - Olisiko esim. 5 500 € ollut vielä ylimitoitettu toive?
 - KKO tuomion mukaan oli hylätty samalla tavoin muitakin hakijoita sukupuoleen katsomatta palkkatoiveen perusteella. Mitä summia muut olivat esittäneet?
- Muuttaa jossain määrin aiempaa objektiivisen perusteen vaatimusta, mikä hankaloittaa sen arvioimista jatkossa, mikä peruste on riittävä syrjintäolettan kääntämiseksi
- Tässä tapauksessa poikkeavaa on myös se, että palkkatoiveen selvä ylimitoitus johti myös siihen, että ei tarvinnut edes haastatella, vaikka oli ollut KKO mielestä selvästi ansioituneempi (vastoin mm. ratkaisua KKO 1996:140)
- Muuttuiko tämän kautta siis jokin?



Mistä oli kyse?

- Työsuojeluviranomainen määräsi alustatalousyhtiön pitämään työaikakirjanpitoa lähettiensä tunneista.
 - Yhtiö riitautti tämä näkemyksen hallintoprosessin kautta.
- KHO kysymys siitä, että
 - Tekikö ruokalähetit työtä työsuhteessa vai yrittäjinä?
 - Jos katsottiin tekevän työtä työntekijänä, niin sovelletaanko heihin työaikalakia?
- KHO vahvisti, että lähetit täyttivät työsuhteen tunnusmerkit eli olivat työsuhteessa yhtiöön.
- KHO totesi kuitenkin, että työntekijöillä oli niin laaja työaika-autonomia, että työaikalaki ei soveltunut.
 - Työnantajaa ei siis voitu velvoittaa työaikakirjanpitoon.

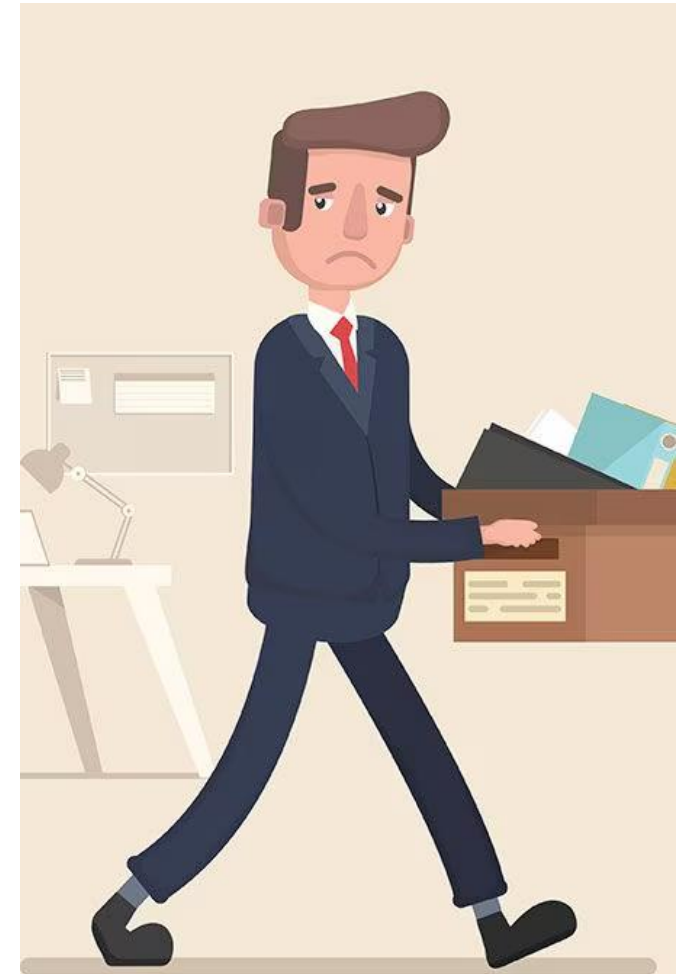


- Työsuhteen tunnusmerkistön täyttyminen on aina hyvinkin tapauskohtaista ja se tulee tehdä kuhunkin tapaukseen liittyvällä kokonaisharkinnalla. (TSL 1:1)
- Työsuhteen tunnusmerkkien täyttyminen ei automaattisesti tarkoita työaikalain soveltumista – työaika-autonomia voi rajata lain ulkopuolelle. (TAL 2 §)
- Alustatyössä riskit ovat kaksisuuntaisia: jos autonomia kapenee (esim. tiukempi ohjaus tai hinnoittelu), työaikalaki voi tulla sovellettavaksi ja velvoitteet kasvaa.
- Pidä prosessit ja sopimusehdot jatkuvassa tarkastelussa: pienikin muutos alustan ohjaus- ja valvontamekanismeissa voi muuttaa oikeudellisen lopputuloksen.
- Muista! Alustatyödirektiivin täytäntöönpano Suomessa, yllä läpikäydysti tulee olla implementoituna 2.12.2026 mennessä ja hallituksen nimeämä työryhmä tässä, jonka toimiaika 31.12.2025 saakka. Muuttuuko jokin?



Mistä oli kyse?

- Pitkäaikainen ilmailualalla toiminut asiantuntija irtisanottiin toistuvien työvelvoitteiden laiminlyöntien, varoitusten sekä kurinpitotoimien jälkeen.
- Työtuomioistuin hyväksyi irtisanomisen: työntekijä oli vakavasti rikkonut työ sopimukseen kuuluvia keskeisiä velvoitteita ja varoitusten ketjulla oli merkitystä, vaikka ne olivat osin vanhoja.



- Kokoa "paperijälki": huomautukset ja varoitukset kannattaa aina kirjata ja yksilöidä.
- Vanhakin varoitus voi painaa, jos se liittyy samaan, toistuvaan menettelytapaan.
 - Tässä tapauksessa huomautus oli annettu 2016 ja varoitukset 2020 sekä 2021.
 - Kun kaikissa oli ainakin osittain samantyyppisiä aiheita, niin kaikkia voitiin käyttää osana irtisanomisen kokonaisharkintaa.
- Irtisanomisperustetta arvioidaan kokonaisuutena – yhdenkin lisärikkeen jälkeen voi tulla "kynnys" vastaan, kun taustalla on pitkä rikkomushistoria.
- Huom! Myös irtisanomisen jälkeen tietoon tulleet rikkeet otetaan huomioon osana irtisanomisen kokonaisharkintaa. (vrt. KKO 1990:18 ja TT2004:113)



Mistä oli kyse?

- Käräjäoikeus pyysi työtuomioistuimelta lausuntoa: voiko työpäällikön työsuhteessa soveltaa rakennusalan toimihenkilöiden TES:iä, vaikka kyseinen TES ei soveltamisalaehtonsa perusteella koske työpäälliköitä?
- Työtuomioistuin totesi, ettei rakennusalan toimihenkilöiden TES sovelleta työpäällikköön työehtosopimuslain nojalla
 - TES osallisten liittojen yhteisen kannan mukaan kyseinen työ ei kuulu tämän TES soveltamisalaan
- Toinen asia on sitten se, että mikä vaikutus työsuhteen ehtoihin on sillä, että TES soveltamisesta tähän työsuhteeseen oli sovittu työ sopimuksessa osapuolten kesken



- Tarkista aina, kuuluuko johtotason tai erityistehtävän henkilöstö todella TES:n soveltamisalaan.
- Jos TES halutaan silti ottaa käyttöön, siitä on sovittava selvästi työsopimuksessa.
 - Vaikka tällainen sopimus tehdään, niin TES kautta tulevilla työsopimustasolla sovittavilla ehdoilla ei voida heikentää TT pakottavan lainsäädännön kautta tulevia oikeuksia.
 - Työntekijä saa tällöin työehtosopimuksesta ns. "rusinat pullasta".
 - Tässä tapauksessa yksittäisten TES-kohtien soveltamisen mahdollisuuden tulkinta jäi käräjäoikeuden päätösvaltaan.
- Epäselvät sopimuslausekkeet voivat avata oven riitoihin, kun osapuolet eivät itsekään tiedä, mitä ehtoa tiettyyn asiaan liittyen tulisi noudattaa (TES vs. laki).



LEXIA

Legal Excellence

KIITOS JA HYVIÄ
KESÄLOMIA, KUN NE
KOITTAA!



LEXIA

Legal Excellence



Johanna Havula
Counsel, Helsinki
johanna.havula@lexia.fi



Jari Määttä
Counsel, Oulu
jari.maatta@lexia.fi



Monica Savander-Elivuo
Partner, Helsinki
monica.savander@lexia.fi



Juuli Hanhinen
Associate, Turku
juuli.hanhinen@lexia.fi

lexia.fi



Lexia Helsinki

Lönnrotinkatu 11
00120 Helsinki
p. +358 10 4244 200

Lexia Turku

Henrikinkatu 9
20500 Turku
p. +358 10 4244 240

Lexia Tampere

Technopolis Yliopistonrinne A-talo
Kalevantie 2
33100 Tampere
p. +358 3 260 2000

Lexia Oulu

Kauppurienkatu 7
90100 Oulu
p. +358 20 778 9580