



# LEXIA

Legal Excellence

Save the date:  
11.3.2026

**HR-webinaari**

**3.12.2025**

- Uudet, 1.1.2026 voimaantulevat työlaainsäädännön muutokset
- Katsaus muiden lainsäädäntöhankkeiden etenemisaikatauluun
- Kiinnostavaa työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä

## OHJELMA



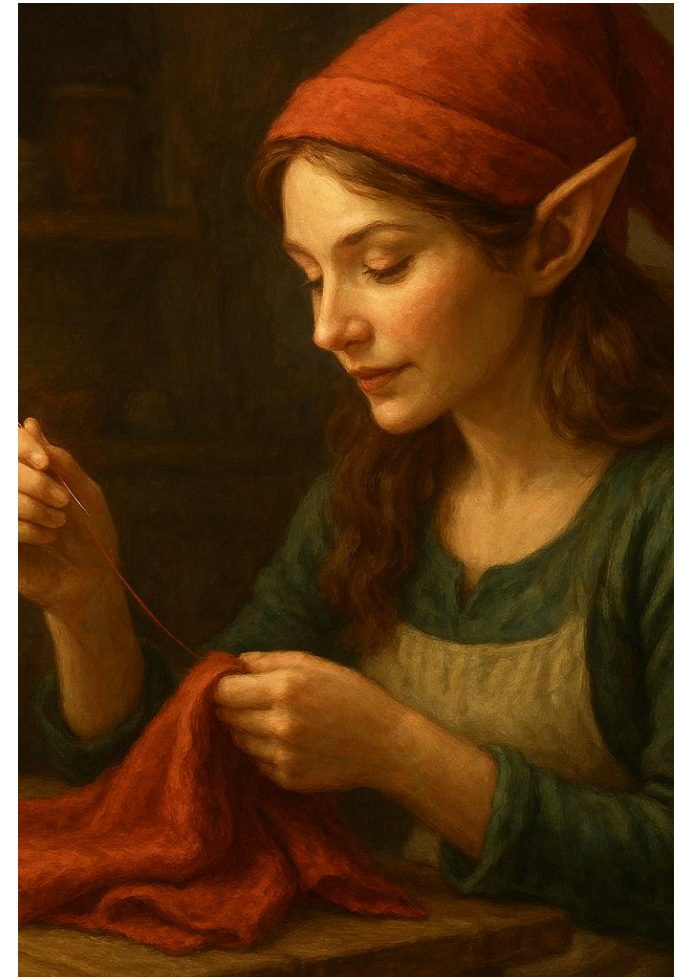
**LEXIA**

Legal Excellence

# UUDET, 1.1.2026 VOIMAANTULEVAT TYÖLAINSÄÄDÄNNÖN MUUTOKSET

# TYÖSOPIMUSLAKIIN TULEVAT KESKEISET MUUTOKSET 1.1.2026 ALKAEN

- Henkilöperusteiseen irtisanomiseen tulevat muutokset (hallituksen esitys annettu eduskunnalle 23.10.2025)
- Määräaikaisten työsopimusten perustellun syyn tarpeeseen tulevat muutokset (esittelyviikko 51/2025)
- Lomautusilmoitusaikoihin tulevat muutokset (esittelyviikko 51/2025)
- Takaisinottovelvollisuuteen tulevat muutokset (esittelyviikko 51/2025)



# HENKILÖPERUSTEISEEN IRTISANOMISEEN TULEVAT MUUTOKSET (1)

- Henkilöön liittyvältä syytä ei enää edellytetä *painavuutta*, ainoastaan asiallisuutta.
- Asiallisuus: syyn luonteeseen liittyvä asiallisuus + syyn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus (hallituksen esityksestä)
- Kyse ei enää tarvitse olla työsuhteeseen *olennaisesti* vaikuttavien velvoitteiden *vakavasta* rikkomisesta tai laiminlyönnistä, vaan sopimusvelvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti riittää.
- Jotta kysymys olisi asiallisesta syystä päättää työsopimus, irtisanomisen taustalla olevien syiden olisi oltava riittävän merkityksellisiä työsopimuksen jatkamisedellytysten kannalta.
- HE: Merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodostaisi asiallista syytä irtisanomiselle. Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin muun muassa sitä, että peruste ei saisi olla yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen tai mielivaltainen.
- Aleneeko irtisanomiskynnys kuitenkaan todellisuudessa?
- Vaatimus varoituksesta pääsääntönä ennen irtisanomista ei muutu – vaikka tästä onkin ollut julkisuudessa keskustelua.

# HENKILÖPERUSTEISEEN IRTISANOMISEEN TULEVAT MUUTOKSET (2)

- Lakiin tulee esimerkkiluettelo rikkomuksista ja laiminlyönneistä, jotka voisivat olla irtisanomisen perusteena
  - Työnantajan työnjohto-oikeuden rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen
  - Töiden laiminlyöminen
  - Perusteeton poissaolo
  - Epäasiallinen käytös sekä
  - Huolimattomuus töissä
- Lisäksi laissa säilyy mahdollisuus irtisanoa, jos työntekijän henkilöön liittyvät työntekeedellytykset ovat olennaisesti muuttuneet, eikä työntekijä näiden vuoksi enää kykene selviytymään työtehtävistään (=pitkäaikainen sairaus).
- Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt



# HENKILÖPERUSTEISEEN IRTISANOMISEEN TULEVAT MUUTOKSET (3)

- Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan **kokonaisharkinnalla**, jossa tulee huomioida työntekijän menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten
  - Työntekijän asema ja tehtävien luonne
  - Työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta
  - Työnantajan toimet omien velvollisuuksien täyttämiseksi (riittävät ohjeet, muu asiaan liittyvä menettely, työjärjestelyt)
  - Työntekijöiden lukumäärä
  - Työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan
- Muuttuuko jokin?
  - Harkintaan tulee mukaan uusia elementtejä.
  - Kokonaisharkinnan on tarkoitus tasapainottaa irtisanomiskynnyksen alentamista.



# HENKILÖPERUSTEISEEN IRTISANOMISEEN TULEVAT MUUTOKSET (4)

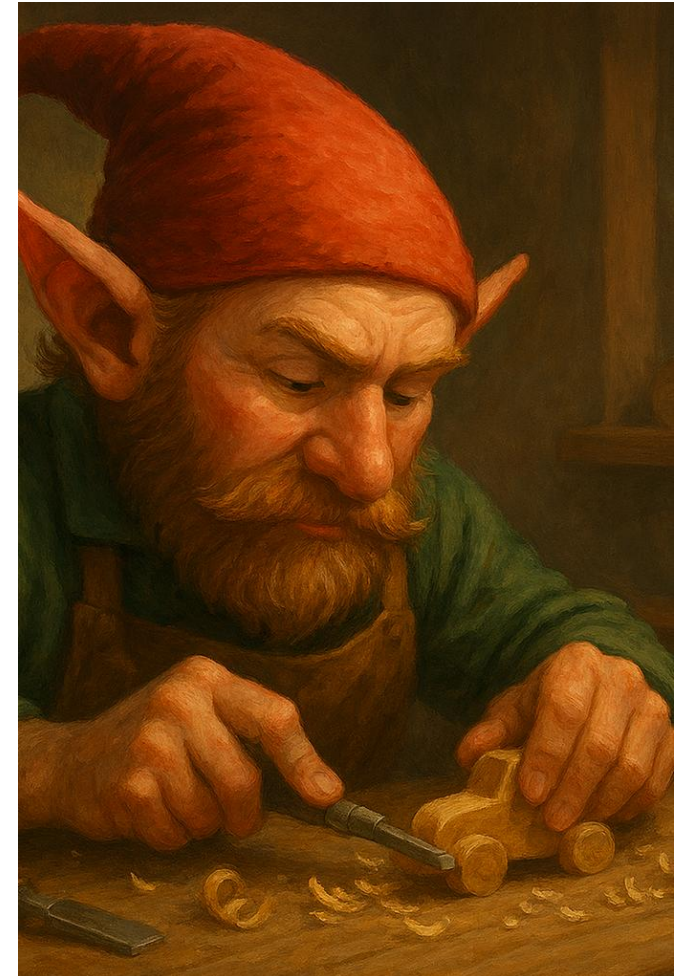
- Muuhun työhön sijoittamisen velvoitteet vähenevät, mutta eivät poistu kokonaan
  - Sijoittamismahdollisuus edelleen selvitettävä, jos kyse on työntekoedellytysten muuttumisesta (pitkäaikainen sairaus)
- Kiellettyihin irtisanomisen perusteisiin lisäys: työntekijän aiempi tai nykyinen toimiminen työntekijöiden edustajana, tai pyrkiminen sellaiseksi
  - Yhteensovitus työehtosopimusten mukaisen jälki- ja ehdokassuojan kanssa?
- Julkisuudessa paljon puhuttua alisuoriutumisperustetta ei kirjattu lakiin – siten sillä perusteella voi olla oikeus irtisanoa kuten ennenkin
- Taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisiin ei varsinaisesti ehdoteta muutosta, mutta lakiin tulee outo viittaus toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin
  - Silti määräaikaisen työsuhteen voinee edelleen irtisanoa, mikäli tästä mahdollisuudesta on sovittu (?)
- Työehtosopimusmääräykset tarkistettava – vaaditaanko niissä esim. asiallista ja painavaa syytä irtisanomiselle
- Voimaantulo: Irtisanomiseen johtanut menettely tapahtunut kokonaisuudessaan viimeistään 31.12.2025 - > vanha laki, menettely jatkunut 1.1.2026 jälkeen - > uusi laki

# PERUSTELLUN SYYN VAATIMUS MÄÄRÄAIKAISESSA TYÖSOPIMUKSESSA (1)

- Määräaikainen työsopimus voitaisiin työnantajan aloitteesta tehdä ilman perusteltua syytä **enintään vuoden ajaksi**, jos:
  - kyse on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä, tai
  - työnantajan ja työntekijän edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut vähintään 5 vuotta.
- Määräaikaisuuksia voidaan tehdä enintään kolme vuoden sisällä ensimmäisestä sopimuksesta.
- Työnantajan aloitteesta em. vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.
- Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on pysyvää.
- Mahdollisuuden tietoinen käyttäminen: ilmaiseminen työsopimuksessa tai työsuhteen keskeisissä ehdoissa.

## PERUSTELLUN SYYN VAATIMUS MÄÄRÄAIKAISESSA TYÖSOPIMUKSESSA (2)

- Tällaisen määräaikaisen työsopimuksen päättyessä tulee antaa perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan/perustellusta syystä määräaikaiseen työsuhteeseen (pyydettyäessä kirjallisesti).
  - Jos jatkotyömahdollisuuksia ei ole, työnantajan olisi selostettava työntekijälle kantansa taustalla olevat syyt.
- Osapuolille oikeus irtisanoa juuri nämä ilman perusteltua syytä tehtävät määräaikaiset työsopimukset normaaleilla irtisanomisperusteilla, kun määräaikainen sopimus on kestänyt vähintään 6 kk.



# LOMAUTUSILMOITUSAIKoihin TULEVAT MUUTOKSET

- Lomautusilmoitusaikoihin suunnitellut muutokset
  - Nykyinen 14 päivää lyhenisi 7 päivään.
  - Voidaan edelleen sopia toisin liitto- tai työnantajakohtaisella työehtosopimuksella (lyhyemmästä tai pidemmästä ajasta).
  - Jos TES:ssä on siis esim. pidempi lomautusilmoitusaika, työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat sopia, että noudatetaan lain mukaista 7 päivän aikaa TES:n pidemmän ajan sijasta.

# **TAKAISINOTTOVELVOLLISUUTEEN TULEVAT MUUTOKSET**

- Takaisinottovelvoite: velvoite tarjota samaa tai samankaltaista työtä tuotannollis-taloudellisin syin irtisanotulle, työnhakijana olevalle työntekijälle 4 kk työsuhteen päättymisen jälkeen (6 kk, jos työsuhde on kestänyt vähintään 12 vuotta).
- Takaisinottovelvollisuuden suunnitellut muutokset
  - Takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää.
  - Ratkaisevaa henkilömäärän laskennan kannalta on se ajanhetki, kun työnantajalle muodostuu työvoiman tarve.
  - Voidaan sopia toisin työehtosopimuksella, kuten tähänkin asti.

# KATSAUS MUIDEN LAINSÄÄDÄNTÖHANKKEIDEN ETENEMISAIKATAULUUN

# TULOVEROLAIN MUUTOS

- Säännöksen taustalla on korkeimman hallinto-oikeuden ennakkopäätös KHO 2023:116, jossa työnantajan maksamat rikosasian neuvonta- ja oikeudenkäyntikulut katsottiin työntekijän veronalaiseksi ansiotuloksi, vaikka teko oli tapahtunut osana työtehtävien suorittamista.
- Tuloverolakiin lisätään uusi säännös, joka koskee työnantajan maksamia työntekijän oikeudellisen neuvonnan kustannuksia.
- Säännös soveltuu rikosasioiden lisäksi myös riita-asioihin ja hallinnollisten seuraamusten määräämiseen.
- Säännös mahdollistaa seuraavien säädettyjen edellytysten täytyessä, että työnantaja voi kustantaa oikeudellista neuvontaa työntekijälleen verovapaasti:
  - 1) työnantajalla on intressi maksaa oikeudellisen neuvonnan kustannukset;
  - 2) asia on aiheutunut osana työtehtävien suorittamista;
  - 3) ei ole ilmeistä, että työntekijän olisi tullut mieltää toimintansa lainvastaiseksi jo tekohetkellä; ja
  - 4) työntekijä ei ole saanut korvausta samoista kustannuksista muualta ja työntekijä sitoutuu suorittamaan mahdollisesti myöhemmin muualta saamansa korvauksen työnantajalle.
- Lainmuutos tulee voimaan verovuoden 2026 alusta.



# KATSAUS MUIDEN LAINSÄÄDÄNTÖHANKKEIDEN ETENEMISAIKATAULUUN

- Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoa koskeva lainsäädäntö
  - Esittelyviikko siirtynyt arviolta viikolle 11/2026
  - Lakien olisi tarkoitus tulla voimaan 18.5.2026
  - Direktiivin täytäntöönpanon määräaika on 7.6.2026
- Työaikaliiännäisten saatavien kanneaikaa koskevan sääntelyn muuttamista valmisteleva työryhmä
  - Työryhmä asetettu ajalle 1.4.-30.11.2025
  - Tämän hetken tiedon mukaan esitysluonnos hallituksen esityksestä pitäisi tulla viikolla 15/2026
  - Voimaantuloajankohdasta ei ole vielä tietoa
- Yhteistoimintalakiin ehdotetut muutokset henkilöstön hallintoedustukseen
  - Soveltamisalarajan laskeminen 100 työntekijään, toteutus hallituksessa tai johtoryhmässä
  - Arvioitu esittelyviikko 16/2026

**LEXIA**

Legal Excellence

# OIKEUSKÄYTÄNTÖÄ

# TT 2025:24: EPÄASIALLINEN KÄYTÖS LAKKOVAHTINA (1)

- **Tausta**

- Työnantaja irtisanoi linja-autonkuljettajan (A) 21.4.2023 kuuden kuukauden irtisanomisajalla.
- Irtisanomisen perusteina olivat mm. ohjeiden ja työntekijän lojaliteettivelvoitteen vastainen toiminta, törkeä ja epäasiallinen sekä uhkaava käytös, esiintyminen alkoholin vaikutuksen alaisena työnantajan alueella ja linja-autossa, linja-auton hallintalaitteiden käyttäminen alkoholin vaikutuksen alaisena sekä tietoinen taloudellisen vahingon aiheuttaminen työnantajalle.
- A oli toiminut lakkovahtina laillisessa työtaistelussa 1.–3.3.2023, jonka aikana irtisanomiseen johtaneet tapahtumat olivat tapahtuneet.

- **Kysymyksenasettelu**

- Oliko työnantajalla **asiallinen ja painava syy** irtisanoa työsopimus ilman varoitusta työehtosopimuksen ja työsopimuslain mukaisesti?

# TT 2025:24: EPÄASIALLINEN KÄYTÖS LAKKOVAHTINA (2)

- **Työtuomioistuimen arviointi**

- Työnantaja ei ollut antanut varoitusta ennen irtisanomista.
- Työnantaja ei ole irtisanonut A:ta lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistumisen johdosta, vaan irtisanomisen perusteena on ollut A:n käyttäytyminen lakkovahtina.
- A:n toiminnasta pystyttiin näyttämään toteen vain **epäasiallinen käytös**: Nousi tarpeettomasti linja-autoon ja nollasi alkolukon, sekä näytti keskisormea ja huuteli töihin tulevalle työntekijälle.
- Ei näyttöä alkoholin vaikutuksen alaisena olemisesta linja-autossa eikä siitä, että A olisi aiheuttanut taloudellista vahinkoa. Alkoholin nauttiminen on tapahtunut työntekijän vapaa-ajalla.
- Lyhytaikainen autojen pysäyttäminen portin ulkopuolella ei ollut poikkeuksellista lakon aikana.
- Kokonaisarvion mukaan menettely ei ollut niin vakavaa, että irtisanominen ilman varoitusta olisi ollut sallittua.
- > Työnantajalla **ei ollut perustetta irtisanoa** A:n työsuhdetta.

# TT 2025:25: TYÖSUOJELUVALTUUTETUN LOMAUTTAMINEN, JÄLKISUOJA JA IRTISANOMINEN (1)

- **Tausta**
  - A toimi työsuojaletuultuttuna Saimaan luotsausalueella.
  - Lomautettu kesäkuussa 2022, irtisanottu 1.7.2023 taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.
  - A oli ollut työsopimuksensa perusteella velvollinen suorittamaan ohjauskirjat ja luotsaamaan muuallakin kuin omalla asemallaan toimipiirinsä alueella, ja rannikolla tarvittaessa.
- **Keskeiset kysymykset**
  - Oliko tuotantoyksikön toiminta keskeytetty kokonaan lomautettaessa?
  - Oliko lomautettaessa A yhteisesti todettu, ettei työtä ollut tarjolla?
  - Oliko A jälkisuojan piirissä irtisanomishetkellä?
  - Perustuiko irtisanominen tosiasiallisesti henkilöön liittyviin syihin?

# TT 2025:25: TYÖSUOJELUVALTUUTETUN LOMAUTTAMINEN, JÄLKISUOJA JA IRTISANOMINEN (2)

- **Työtuomioistuimen johtopäätökset**
  - Saimaan luotsausalueen toimintaa ei ollut keskeytetty kokonaan.
  - A:n kanssa ei ollut yhteisesti todettu, ettei työtä voitu tarjota.
  - A:n työsopimuksen mukainen työ ei ollut kokonaan päättynyt → lomautus oli työehtosopimuksen vastainen.
  - A ei ollut jälkisuojan piirissä irtisanomishetkellä, mutta irtisanominen perustui epäasiallisiin henkilöön liittyviin syihin (ylipaino, oletettu fyysinen toimintakyky).
  - Lisäksi työnantaja syrji A:ta tämän oletetun terveydentilan perusteella.
  - Työnantaja määrättiin maksamaan A:lle korvausta sekä perusteettomasta lomautuksesta, että irtisanomisesta
  - Äänestetty, eriävä mielipide jälkisuojan tulkinnasta (osa jäsenistä olisi soveltanut jälkisuojaa irtisanomiseen).

**LEXIA**

Legal Excellence

**KIITOS JA HYVÄÄ  
JOULUN  
ODOTUSTA!**





# LEXIA

## Legal Excellence



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



**Jari Määtä**  
Counsel, Oulu  
jari.maatta@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

Frenckellinaukio 1  
33100 Tampere  
p. +358 3 260 2000

### Lexia Oulu

Kauppurienkatu 7  
90100 Oulu  
p. +358 20 778 9580