



LEXIA

Legal Excellence



HR-webinaari

11.3.2026

LEXIA

Legal Excellence

OHJELMA

Palkka-avoimuus

Voimaantulevat työlainsäädännön muutokset

Kiinnostavaa oikeuskäytäntöä



LEXIA

Legal Excellence

PALKKA-AVOIMUUS

PALKKA-AVOIMUUTEEN LIITTYVÄT VAATIMUKSET TULOSSA

- Palkka-avoimuusdirektiivin implementointiin liittyvä hallituksen esitysluonnos on ollut vilkkaalla lausuntokierroksella, joka päättynyt 9.2.2026
- Lain pitäisi tulla voimaan viimeistään 7.6.2026, jotta direktiivin vaatimukset täyttyisivät
- Arvioitu esittelyviikko viikolla 16
- Kertaus lakiehdotuksen keskeisestä sisällöstä:
 - Palkkatietämykseen liittyvät vaatimukset (tasa-arvolain 6 § muutokset)
 - Naisten ja miesten välisten palkkaerojen ilmoittamiseen liittyvät vaatimukset (tasa-arvolain 6 d §)
 - Yhteiseen palkka-arviointiin liittyvät vaatimukset (tasa-arvolain 6 e §)
 - Palkkauksen läpinäkyvyyteen rekrytoinnissa liittyvät vaatimukset (tasa-arvolain 6 f §)
 - Työntekijän tiedonsaantioikeudet palkoista (tasa-arvolain 6 g §)
 - Syrjintä työelämässä; laajennus konsernitilanteisiin (tasa-arvolain 8 § muutokset)
 - Todistustaakkaa koskevat täydennykset (tasa-arvolain 9 a §)
 - Kolmen vuoden kanneaika hyvityksen vaatimiselle palkkasyrjintätilanteissa (tasa-arvolain 12 § muutokset)
 - Erityisen laiminlyöntimaksun säätäminen työnantajalle palkka-arvioinnin laiminlyöntitilanteissa (tasa-arvolain 21 b §)

VAATIMUKSET PÄHKINÄNKUORESSA 1 (2)

- Palkkatietämyksen liittyvät vaatimukset
 - Sukupuolineutraalit nimikkeet työpaikkailmoituksissa
 - Henkilöstölle tietoa palkan määrittämiseen käytettävistä kriteereistä ja (jos vähintään 50 työntekijää) myös tieto henkilöstön palkkakehityksen määrittämiseen käytettävistä kriteereistä
- Palkkaerojen ilmoittamisvaatimus
 - vähintään 100 työntekijää työllistävä yritys: 1.kerran 7.6.2031 ja sen jälkeen joka 3. vuosi
 - vähintään 150 työntekijää työllistävä yritys: 1.kerran 7.6.2027 ja sen jälkeen joka 3. vuosi
 - vähintään 250 työntekijää työllistävä yritys: 1.kerran 7.6.2027 ja sen jälkeen joka vuosi
 - Ilmoittaminen tulorekisterin kautta Tilastokeskukselle ja sitä kautta tasa-arvovaltuutetulle; työntekijäryhmittäiset tiedot ilmoitettava työnantajan toimesta erikseen. Tiedot on julkistettava henkilöstölle ja sen edustajille.
- Yhteinen palkka-arviointi
 - Jos sukupuolten välinen palkkaero jossakin samaa tai samanarvoista työtä tekevässä työntekijäryhmässä on vähintään 5 % eikä eroa ole perusteltu objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla tekijöillä, eikä eroa ole korjattu 6 kk määräajassa - > velvoite tehdä yhteinen palkka-arviointi henkilöstöedustajien kanssa
 - Palkka-arviointi toimitettava 12 kk kuluessa em. määräajasta tasa-arvovaltuutetulle, ja asetettava työntekijöiden ja henkilöstöedustajien nähtäville
 - Perusteettomat palkkaerot korjattava 6 kk kuluessa palkka-arvioinnin tekemisestä

VAATIMUKSET PÄHKINÄNKUORESSA 2(2)

- Palkkauksen läpinäkyvyys rekrytoinnissa
 - Alkupalkan tai vaihteluvälin ilmoittaminen työnhakijoille ”riittävän ajoissa”
 - Kielto tiedustella työnhakijalta hänen nykyistä palkkaansa
- Työntekijän tiedonsaantioikeus palkoista
 - Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava kirjallisesti tieto kyseisen työntekijän yksilöllisestä palkkatasosta ja hänen kanssaan samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä.
 - Vain henkilöstöedustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle, jos tiedon antaminen johtaisi toisen, yksilöitävissä olevan henkilön palkan paljastumiseen
- Syrjintä työelämässä; laajennus konsernitalanteisiin
 - työnantajaan rinnastetaan konsernissa myös emo- tai tytäryhtiö siltä osin, kun tämä päättää palkka- tai palvelussuhteen ehdoista toisessa konserniyhtiössä.

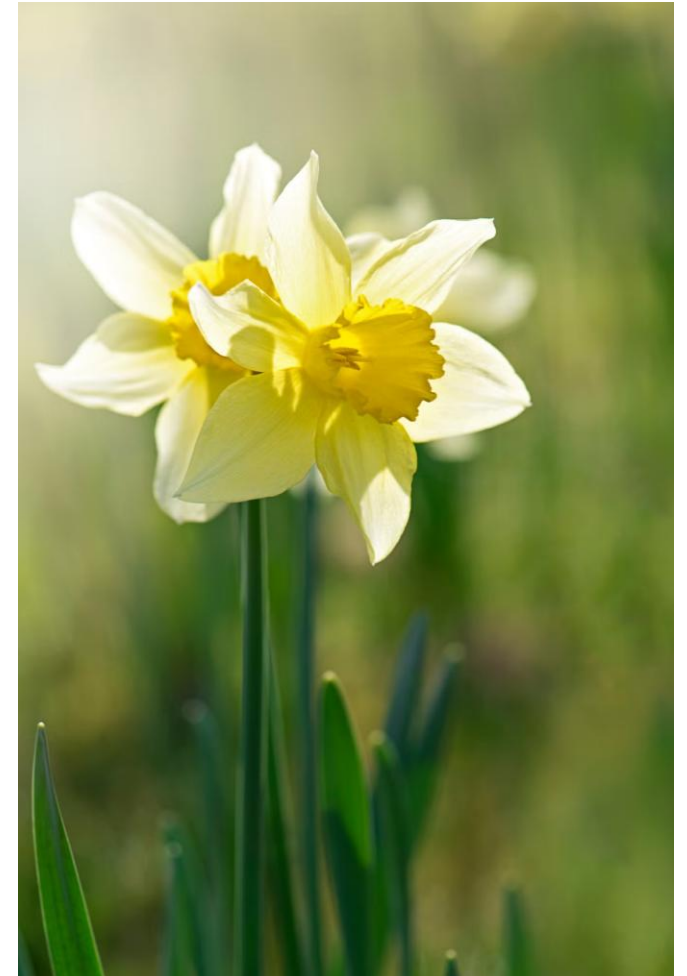
LEXIA

Legal Excellence

VOIMAANTULEVAT TYÖLAINSÄÄDÄNNÖN MUUTOKSET

TYÖSOPIMUSLAKIIN TULEVAT MUUTOKSET

- Määräaikaisten työsopimusten perustellun syyn tarpeeseen tulevat muutokset
- Lomautusilmoitusaikoihin tulevat muutokset
- Takaisinottovelvollisuuteen tulevat muutokset
- HE annettu 15.1.2026
- Alunperin piti tulla voimaan 1.4.2026



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 kaksi vuotta.
- Määräaikaisuuksia voidaan tehdä enintään kolme vuoden sisällä ensimmäisestä sopimuksesta. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta.
- 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 on 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.



TYÖN TARJOAMISVELVOITE ILMAN PERUSTELTUA SYYTÄ OTETULLE MÄÄRÄAIKAISELLE

- Työnantajan on tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä **kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään**.
 - Eli työnantaja ei saa heti sopimuksen päätyttyä palkata ketä tahansa uutta työntekijää samaan tehtävään.
 - Työtä pitää tarjota entiselle määräaikaiselle työntekijälle tietyn ajan. Tämä velvollisuus kestää 1/3 määräaikaisten sopimusten kokonaiskestosta, mutta enintään 4 kuukautta.
- Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

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.
- Lomautusilmoituksen lähettämiseen kirjeitse tai sähköisesti säädettäisiin 7 päivän vastaanotto-olettamasta samaan tapaan, kuin nyt on työsuhteen päättämisilmoituksen lähettämisessä.

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 irtisanottujen työntekijöiden työsuhde olisi jo päättynyt ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve.
 - Voidaan sopia toisin työehtosopimuksella, kuten tähänkin asti.

LEXIA

Legal Excellence

OIKEUSKÄYTÄNTÖÄ

KKO 2026:8, TYÖSOPIMUKSEN PURKAUTUNEENA PITÄMINEN (1)

- **Tausta**

- Työntekijä A oli ollut poissa työstä, koska hän oli ollut ulkomailla tutkintavankeudessa rikoksesta epäiltynä 26.3.-7.12.2019. Tämän jälkeen A oli päästetty vapaaksi syytettä nostamatta.
- Keskusrikospoliisi oli tehnyt kotietsinnän A:n työnantajan B Oy:n tiloihin 26.3.2019, jolloin työnantaja oli myös tullut tietoiseksi A:n tutkintavankeudesta.
- Työnantaja oli 9.7.2019 ilmoittanut pitävänsä A:n työsopimusta purkautuneena 26.3.2019 lukien.

- **Kysymyksenasettelu Korkeimmassa oikeudessa**

- Korkeimman oikeuden ratkaistavana oli kysymys siitä, onko työnantajalla ollut oikeus käsitellä A:n työsopimusta purkautuneena.

KKO 2026:8, TYÖSOPIMUKSEN PURKAUTUNEENA PITÄMINEN(2)

- **Korkeimman oikeuden arviointi**
 - Työnantaja on saanut tiedon A:n poissaolosta ja sen syystä samana päivänä, kun A on vangittu. Näin ollen kyse ei ole sellaisesta tilanteesta, jossa työntekijä olisi ollut tavoittamattomissa ja jossa työnantaja ei ole saanut tietoa työntekijän poissaolosta. Ratkaisevaa on ainoastaan se, onko työnantajan tiedossa ollut **poissaolon syy pätevä**.
 - Pätevällä syyllä olla poissa työstä tarkoitetaan estettä, joka on työntekijän välittömien vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella. A ei ole voinut saapua työpaikalle, sillä on koko poissaolonsa ajan ollut tutkintavankeudessa. Näin ollen A:n tutkintavankeus on tällainen pätevä syy.
 - Pätevä syy ei ole peruste käsitellä työsopimusta purkautuneena, **jos työnantajalle on ilmoitettu siitä asianmukaisesti** tai tämä on muuten saanut siitä tiedon.
 - A:lla on ollut pätevä syy poissaololle, ja työnantaja on saanut siitä tiedon. **Työnantajalla ei ole ollut oikeutta käsitellä A:n työsopimusta purkautuneena.**

KKO 2026:12, TYÖSUHTEEN EHDOT JA TYÖNJOHTO-OIKEUS (1)

- **Tausta**

- Veturinkuljettajilla oli ollut vuosien ajan käytäntönä 35 minuutin palkallinen ruokatauko työajalla.
- Työnantaja B Oyj on yksipuolisesti muuttanut veturinkuljettajien työvuorojen suunnittelua siten, että palkallinen 35 minuutin tauko on 26.4.2021 lukien muutettu palkattomaksi 59 minuutin tauoksi. B Oyj on 1.4.2022 lukien lyhentänyt palkattoman 59 minuutin ruokatauon 30 minuuttiin.
- Veturinkuljettajien työsopimuksissa ei ole ollut nimenomaista ehtoa ruokatauon palkallisuudesta. Työsopimusten mukaan työaika määräytyy työaikalain ja kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen nojalla.
- Veturinkuljettajien työehtosopimuksen mukaan lepoaikaa ei lasketa työajaksi, jos työntekijällä on oikeus poistua työpaikalta, mutta jaksotyössä ruokailu voidaan järjestää työn lomassa.

- **Kysymyksenasettelu Korkeimmassa oikeudessa**

- Korkeimman oikeuden ratkaistavana oli kysymys siitä, **oliko työntekijöiden oikeus ruokailla palkallisena työaikana muodostunut sitovaksi työsuhteen ehdoksi hiljaisen sopimuksen tai vakiintuneen käytännön perusteella.**

KKO 2026:12, TYÖSUHTEEN EHDOT JA TYÖNJOHTO-OIKEUS (2)

- **Korkeimman oikeuden arviointi**

- Ruokatauoissa noudatettu käytäntö ei ollut työehtosopimusta parempi etuus, vaan yksi sen sallimista vaihtoehtoista (palkaton lepoaika tai palkallinen ruokailu työn lomassa).
- Päättäminen työn jaksottamisesta ja työn lomassa pidettävien taukojen pitämisestä kuuluu lähtökohtaisesti **työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin**.
- Se, että työnantaja ei ollut aikaisemmin tuonut esiin työehtosopimukseen sisältynyttä palkattoman lepotauon vaihtoehtoa, ei ollut osoitus siitä, että työnantaja tästä oikeudesta olisi luopunut.
- Palkallista 35 minuutin taukoa oli noudatettu pitkään ja johdonmukaisesti, mikä sinänsä puolsi vakiintumista. Pelkkä pitkäaikainen ja johdonmukainen käytäntö ei kuitenkaan riitä, **jos työehtosopimus antaa vaihtoehtoja**.
- Työntekijät eivät voineet perustellusti luottaa käytännön pysyvyyteen, kun työsopimuksessa viitattiin työehtosopimukseen, joka mahdollisti kaksi vaihtoehtoa.

→ Korkein oikeus katsoi, että **oikeus palkalliseen ruokataukoon ei ollut vakiintunut työsuhteen ehdoksi**.

TT 2025:35, IRTISANOMISSUOJA JA KOHTUULLISET MUKAUTUKSET (1)

- **Tausta**

- Kaksivuorotyössä ahtaajana työskennelleellä A:lla todettiin sydänsairaus vuonna 2005, jolloin A siirtyi pelkkään aamuvuoroon sekä fyysisesti rankin työtehtävä, laivasurraus, poistettiin häneltä.
- Vuonna 2019 A sai aivoinfarktin → palasi vuorotyöhön ilman laivasurrausta.
- Syksyllä 2022 useita sairastumisia → A:lle todettiin määräaikaisia rajoitteita → työnantaja osoitti A:lle mukautettuja ahtaajan tehtäviä määräaikaisesti aamu- ja iltavuorossa.
- Jouluna 2022 A sai uuden sairauskohtauksen → aiemman työn jatkamiselle ei ollut esteitä, mutta sen tulisi olla aamuvuoroja.
- Keväällä 2023 A ilmoitti olevansa työkykyinen aamuvuoroon, mutta työnantajan mukaan A:lle sopivaa pelkkää aamutyötä ei ollut tarjolla.
- A:lle pidettiin työkykyarvio sekä työterveysneuvottelu → A ilmoitti työnantajan edustajalle, että soveltuu kaikkiin muihin työtehtäviin laivasurrausta lukuun ottamatta, ja lisäksi vuorotyö ei ole suositeltavaa.
- Tämän jälkeen A työskenteli hetken siivouskoneen kuljettajana aamuvorossa, minkä jälkeen työtä ei enää tarjottu ja palkanmaksu lopetettiin 15.11.2023.
- Työnantaja irtisanoi A:n 13.2.2024 **olennaisesti ja pysyvästi vähentyneen työkyvyn perusteella**; työsuhde päättyi 13.8.2024

TT 2025:35, IRTISANOMISSUOJA JA KOHTUULLISET MUKAUTUKSET (2)

- **Kysymyksenasettelu**
 - Onko työnantajalla ollut irtisanomissuojasopimuksen mukainen oikeus irtisanoa A:n työsopimus työkyvyn olennaisen ja pysyvän heikkenemisen perusteella?
 - Olisiko A:lle pitänyt järjestää terveydentilan ja työkyvyn huomioivaa työtä?

TT 2025:35, IRTISANOMISSUOJA JA KOHTUULLISET MUKAUTUKSET (3)

- **Työtuomioistuimen johtopäätökset**
 - Työtuomioistuin katsoi, että A:lla on ollut sellainen pysyvä sairaus tai vamma, jonka perusteella työnantajalla on ollut velvollisuus tehdä A:n työhön tarvittavat kohtuulliset mukautukset.
 - Näytön perusteella A:lla olisi ollut edellytykset selviytyä työpaikalla tarjolla olevista työtehtävistä kohtuullisin mukautuksin. Mukautusten tekeminen ei olisi ollut työnantajalle kohtuutonta.
 - Työtuomioistuin huomioi myös sitä, että työnantajalle voidaan pitkään jatkuneen (noin 30 vuotta) palvelussuhteen perusteella asettaa melko pitkälle meneviä velvollisuuksia mukautusten tekemiseen.
 - Jättämällä tekemättä kohtuulliset mukautukset työnantajan on katsottava päättäneen A:n työsopimuksen vammaisuuden perusteella syrjinnän kiellon vastaisesti.
 - Erityisen moitittavana ja siten korvausta korottavana tekijänä pidettiin sitä, että kohtuullisten mukautusten laiminlyönti oli perustunut työnantajan linjaukseen, jonka mukaan pysyvästi työrajoitteisille ei ollut mahdollistettu työn mukauttamista.

→ Työnantajalla ei siten ole ollut työehtosopimuksen ja työsopimuslain mukaista asiallista ja painavaa syytä irtisanoa A:n työsopimusta.

TT 2025:41, IRTISANOMINEN, OPINTOVAPAA, ASIALLINEN JA PAINAVA SYY (1)

- **Tausta**

- X Oy kävi muutosneuvottelut 11.10.2023 ja irtisanoi niiden jälkeen 68 työntekijää taloudellisilla, tuotannollisilla ja uudelleenjärjestelyihin liittyvillä perusteilla.
- Työntekijä A oli ollut muutosneuvottelujen aikana opintovapaalla 25.9.2023-2.12.2024. A oli työskennellyt yhtiössä vuodesta 2017 alkaen, ensin määräaikaisissa työsuhteissa ja 2020 lähtien toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.
- A oli osastonsa ainoa irtisanottu työntekijä.
- Riidatonta oli tapauksessa se, että yhtiöllä on ollut oikeus irtisanoa työvoimaa taloudellisista, tuotannollisista ja uudelleenjärjestelyihin liittyvillä perusteilla.

- **Kysymyksenasettelu**

- Oliko A:n irtisanomiselle ollut työehtosopimuksen mukainen asiallinen ja painava syy, vai oliko irtisanominen johtunut ainakin osaksi epäasiallisesta perusteesta?
- Toissijaisena kysymyksenä se, onko A:n työ sopimuksen irtisanominen kuitenkin rikkonut työehtosopimuksen mukaista työvoiman vähentämisjärjestystä.

TT 2025:41, IRTISANOMINEN, OPINTOVAPAA, ASIALLINEN JA PAINAVA SYY (2)

- **Työtuomioistuimen johtopäätökset**

- Yhtiössä on laadittu muutosneuvotteluja varten taulukko, jossa työntekijät on arvioitu ja pisteytetty työntuloksen, monitaitoisuuden ja ohjeiden noudattamisen perusteella.
- A oli valikoitunut irtisanottavaksi näiden kriteerien arvioinnissa.
- Arviointi katsottiin asianmukaiseksi.

→ Työnantaja ei rikkonut työehtosopimuksen vähentämisjärjestystä.

- Työ oli vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, joten todellinen taloudellisesti-tuotannollinen irtisanomisperuste oli olemassa.
- Asiassa ei esitetty riittävää selvitystä siitä, että opintovapaa tai muu epäasiallinen henkilöön liittyvä syy olisi vaikuttanut A:n irtisanomiseen.

→ **Irtisanomiselle oli olemassa asiallinen ja painava syy.**

TT 2026:2, IRTISANOMINEN, TURVALLISUUSSELVITYKSESSÄ SELVINNEET TIEDOT, ASIALLINEN JA PAINAVA SYY (1)

- **Tausta**

- Rautatieliikenteen ohjauksesta ja hallinnasta vastaava X Oy oli järjestänyt liikenteenohjaajana työskennelleelle työntekijälleen A:lle perusmuotoisen turvallisuusselvityksen.
- Turvallisuusselvityksessä oli selvinnyt, että A:lla oli luottotietorekisterissä merkintä vakavista maksuhäiriöistä ja ulosottorekisterissä 19 merkintää ulosottooperinnasta.
- X Oy oli irtisanonut A:n työntekoedellytysten puuttumisen vuoksi.
- Irtisanominen oli perustunut siihen, ettei A:lla ollut hyväksyttyä voimassa olevaa turvallisuusselvitystä.

- **Kysymyksenasettelu**

- Onko turvallisuusselvityksessä löytynyt merkintä ollut asiallinen ja painava syy irtisanoa A:n työsopimus?

TT 2026:2, IRTISANOMINEN, TURVALLISUUSSELVITYKSESSÄ SELVINNEET TIEDOT, ASIALLINEN JA PAINAVA SYY (2)

- **Työtuomioistuimen johtopäätökset**
 - Turvallisuusselvitys ei ota kantaa henkilön soveltuvuuteen työtehtävään, vaan esittää ainoastaan selvityksessä ilmi tulleet faktat. Hakija arvioi itse, voiko henkilö hoitaa tehtävän luotettavasti.
 - Työtuomioistuin katsoi, että X Oy:llä oli yhtiön toimialan ja liikenteenohjaajan tehtävän luonteen takia perusteltu syy edellyttää liikenteenohjaajan tehtävässä työskenteleviltä erityistä luotettavuutta.
 - Turvallisuusselvityksessä ilmenneet huomattava ja harkitsematon velkaantuminen sekä taloudellinen riskinotto viittasivat siihen, että A saattoi olla altis sopimattomille eduille tai ulkopuoliselle vaikuttamiselle. Velkaantuminen oli myös voinut perustellusti heikentää X Oy:n luottamusta A:n kykyyn toimia turvallisuuskriittisessä tehtävässä.
 - A:n edellytysten tehdä työsopimuksensa mukaista liikenteenohjaajan työtä katsottiin lakanneen muutoin kuin tilapäisesti.
 - X Oy oli selvittänyt, olisiko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Tällaista muuta työtä ei ollut tarjolla.
- ➔ **Työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimus.**

LEXIA

Legal Excellence

**KIITOS JA
AURINKOISTA
KEVÄTTÄ!**



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