

LEXIA

Legal Excellence



Save the date:
16.12.2026

HR-Webinaari

23.9.2026

- Palkka-avoimuuteen liittyvät ehdotetut lakimuutokset
- Muut ajankohtaiset lainsäädäntöhankkeet
- Ajankohtaiset oikeustapaukset



LEXIA

Legal Excellence

PALKKA-AVOIMUUTEEN LIITTYVÄT EHDOTETUT LAKIMUUTOKSET

Yleiskatsaus

- Kyse on EU:n palkka-avoimuusdirektiivin kansallisesta voimaan saattamisesta
- Hallituksen esityksen tavoite: palkkasyrjinnän ehkäisy ja palkkatasa-arvon edistäminen vahvistamalla palkkauksen läpinäkyvyyttä.
- Uudet velvoitteet kohdistuvat työnantajiin eri tavoin: osa koskee kaikkia työnantajia, osaa on porrastettu henkilöstömäärän perusteella.
- Keskeiset velvoitealueet: rekrytointi, palkkauksen kriteerit, työntekijän tiedonsaantioikeus, palkkaerojen ilmoittaminen ja yhteinen palkka-arviointi.
- Voimaantulo: esityksen mukaan ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2027.
- Mikä ei muutu:
 - Vähintään 30 työntekijää työllistävällä yrityksellä on edelleen velvoite laatia tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Mikään jäljempänä esitetystä ei miltään osin korvaa tai muuta tätä velvoitetta.
 - Työnantajan on jo nyt kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti ja syrjimättömästi, myös palkan suhteen.
 - Palkkasyrjintä- ja tasapuolisuusriidat saattavat lisääntyä, kun palkat muuttuvat läpinäkyvämmiksi
 - Riidassa työntekijä voi jo nyt vaatia palkkansa nostamista verrokkihenkilön tasolle – ei ainoastaan esimerkiksi toisen sukupuolen keskiarvoon
 - Verrokki voi luonnollisestikin olla samaa sukupuolta oleva henkilö

Keskeisiä käsitteitä

- **Työntekijäryhmä:** samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työntekijöiden työnantaja olisi ryhmitellyt muutoin kuin sattumanvaraisesti 3 a §:ssä tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella ja tapauskohtaisesti yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.
- **Työn samanarvoisuuden tunnistaminen:** työnantajan olisi käytettävä samanarvoisen työn tunnistamiseksi työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvaa tai muuta menetelmää, jonka avulla voidaan ryhmitellä työn vaativuuden suhteen vertailukelpoisessa asemassa olevat työntekijät osaamista, kuormitusta, vastuuta ja työoloja kuvaavien tekijöiden sekä muiden kyseisessä työssä tai tehtävässä merkityksellisten, objektiivisten ja sukupuolineutraalien tekijöiden avulla. Tällaisia tekijöitä ovat osaaminen, kuormitus, vastuu ja työolot sekä muut työn vaativuutta vastaavalla tavalla kuvaavat tekijät.
- Työntekijäryhmä on usein suppeampi kuin henkilöstöryhmä
- Kyse nimenomaan työn vaativuuden arvioinnista joko **työehtosopimuksen mukaisesti** tai muilla keinoin (kaupallinen järjestelmä, STM:n malli, työnantajan oma malli...). Yllä mainitulla ei oteta vielä mitään kantaa palkkauksen perusteisiin eikä henkilöiden suoriutumiseen tehtävistään.
- **Jokaisen työnantajan (myös alle 100 työntekijän yritysten) on tavalla tai toisella määriteltävä, mitkä tehtävät kuuluvat mihinkin työntekijäryhmään eli mitkä tehtävät ovat keskenään samanarvoisia.**
- Työntekijäryhmät voinevat olla työehtosopimuskohtaisia, joskin varmuutta tästä ei ole

1. Palkkauksen läpinäkyvyys ennen työhönottoa

- Työnhakijalle on annettava tieto alkupalkasta tai sen vaihteluvälistä riittävän ajoissa, jotta palkkaneuvottelu on tietoon perustuva ja läpinäkyvä. (6 f §)
 - Tiedot annettava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia. Tiedot voitaisiin antaa työpaikkailmoituksessa, ennen työhaastattelua tai muulla tavoin.
 - Käytännössä ennen palkkaneuvottelua – työnantaja ”avaa pelin”
- Työnantajan olisi myös tarvittaessa ilmoitettava työ- tai virkaehtosopimuksen kyseistä tehtävää koskevat asiaankuuluvat määräykset. Tällä tarkoitettaisiin sovellettavan työ- tai virkaehtosopimuksen palkan määräytymiseen liittyviä ehtoja. Pelkän sovellettavan työ- tai virkaehtosopimuksen ilmoittaminen ei olisi riittävää.
- Työnantaja ei saa tiedustella työnhakijan nykyisten tai aiempien työsuhteiden palkkatietoja. (6 f §)
- Vammaiselle työnhakijalle tiedot annetaan saavutettavassa muodossa ja hänen erityistarpeensa huomioon ottaen. (6 f §)

2. Läpinäkyvä palkkapolitiikka ja palkankorotukset

- Työnantajan on annettava työntekijöille tieto palkan ja palkkatasojen määrittämisessä käytettävistä kriteereistä helposti saatavilla olevalla tavalla. (6 §)
 - Palkan määrittämisen kriteereillä tarkoitettaisiin muun muassa palkan määräytymisen tapaa, mahdollisia palkan osia ja niiden merkitystä sekä palkan tarkistamisen tapaa.
- Vähintään 50 työntekijän työnantajille velvoite koskee myös palkkakehityksen määrittämisessä käytettäviä kriteerejä. (6 §)
 - Tietoa, miten toimimalla työntekijä voisi vaikuttaa omaan palkkatasoonsa ja siirtyä korkeammalle palkkatasolle. Tällainen tieto voisi koskea esimerkiksi suoriutumista tai osaamisen kehittämistä.
- Palkkausjärjestelmien, palkkatasojen ja palkkakehityksen perusteiden on oltava kuvattavissa ja viestittävässä henkilöstölle.

3. Tiedonsaantioikeus työntekijöille

- Työntekijällä on oikeus pyytää kirjallisesti tietoa omasta yksilöllisestä palkkatasostaan sekä samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkasta sukupuolen mukaan eriteltyinä. (6 g §)
 - Eli työntekijä A voi pyytää tietoa työnantajaltaan oman palkkansa suhteutumisesta saman työntekijäryhmän naisten ja miesten keskipalkkaan.
 - Sisältää mm. bonukset, ylityökorvaukset, lomarahat, asunto- ja ateriaedut...
 - Palkkataso: vuotuinen bruttopalkka / vastaava bruttotuntipalkka
- Tiedot on annettava viimeistään kahden kuukauden kuluessa pyynnöstä. (6 g §)
- Työnantaja ei saa kieltää työntekijää ilmoittamasta omaa palkkaansa; tätä rajoittavat sopimusehdot ovat mitättömiä. (6 g §)
- Hyvitystä koskeva kanneaika palkkasyrjintätapauksissa pitenisi kolmeen vuoteen.
- Verrokkia syrjintätapauksessa voitaisiin hakea entisestä työntekijästä, tai toisen konserniyhtiön työntekijästä jos emo- tai tytäryhtiö päättää toisen konserniyhtiön palkoista

4. Raportointi sukupuolten palkkaeroista – perusasiat ja käsitteitä

- Ilmoitusvelvollisuus koskee työnantajaa, jolla on säännöllisesti **vähintään 100 työntekijää**. (6 d §)
 - Y-tunnuskohtainen tarkastelu
- **Sukupuolten palkkaerolla** tarkoitetaan työnantajan nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasojen eroa ilmaistuna prosenttiosuutena miespuolisten työntekijöiden keskipalkkatasosta.
- **Palkan** käsitteeseen sisältyisivät kaikki lakisääteiset ja työehtosopimusten mukaisesti sekä vapaaehtoisesti maksettavat palkan osatekijät.
 - Täydentävinä tai muuttuvina erinä olisi otettava huomioon työntekijälle hänen työntekijäasemansa vuoksi maksettavat etuudet, jotka työntekijä saa välittömästi tai välillisesti rahana tai luontoisedun muodossa työnantajaltaan.
 - Täydentäviä tai muuttuvia eriä voivat olla esimerkiksi bonukset, ylityökorvaukset, lomaraha, matkaedut, asunto- ja ateriaedut ja koulutuskorvaus.

4. Raportointi sukupuolten palkkaeroista: kuukausittain annettavat tiedot

- Osa raportoitavista tiedoista ilmoitetaan tulorekisteriin kuukausittain normaalin palkanmaksun yhteydessä:
 - 1) sukupuolten palkkaero;
 - 2) sukupuolten palkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta;
 - 3) sukupuolten mediaanipalkkaero;
 - 4) sukupuolten mediaanipalkkaero täydentävien tai muuttuvien erien osalta;
 - 5) täydentäviä tai muuttuvia eriä saavien nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus;
 - 6) nais- ja miespuolisten työntekijöiden osuus kussakin kvartiilipalkkaluokassa.
- Tilastokeskus tekee näistä koonnin ja välittää tasa-arvoaltuutetulle

4. Raportointi sukupuolten palkkaeroista: vuosittain / 3 vuoden välein annettavat tiedot

- Osa tiedoista annetaan erillisilmoituksella tulorekisteriin vuosittain tai kolmen vuoden välein aina huhtikuun loppuun mennessä:
 - 7) sukupuolten välinen palkkaero työntekijöiden välillä **työntekijäryhmittäin**, tavallisen peruspalkan ja täydentävien tai muuttuvien osien mukaan eriteltyinä tunti- ja vuosiansioittain sekä henkilömäärä kussakin työntekijäryhmässä ja onko jossain työntekijäryhmässä ainoastaan samaa sukupuolta olevia työntekijöitä.
- Henkilöstön edustajaa kuullaan näiden työntekijäryhmittäisten tietojen oikeellisuudesta ennen ilmoittamista. Tiedot annetaan myös työntekijöille ilman erillistä pyyntöä.
- Tilastokeskus tekee tiedoista koonnit tasa-arvovaltuutetulle. Tasa-arvovaltuutettu julkistaa em. tiedot.
- Säännökset sisältävät mekanismeja, jotka estävät yksittäisten henkilöiden palkan paljastumisen pienissä työntekijäryhmissä.

5. Yhteinen palkka-arviointi ja seuraamukset

- Yhteinen palkka-arviointi käynnistyy, jos:
 - keskipalkkatason ero jossakin työntekijäryhmässä on vähintään 5 %
 - eroa ei ole perusteltu objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä eikä
 - **perusteetonta palkkaeroa** ole korjattu kuuden kuukauden kuluessa (raportointivuoden 7.12. mennessä). (6 e §)
- Arviointi tehdään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa; jos edustajia ei ole, työntekijät voivat nimetä edustajat arviointia varten.
 - Arvioinnin laatimisen määräaika on 6 kk em. määräajasta eteenpäin eli 7.6.
- Työnantajan on oma-aloitteisesti toimitettava em. arviointi tasa-arvoaltuutetulle sekä asetettava yhteinen palkka-arviointi työntekijöiden ja henkilöstön edustajien saataville.
- Laiminlyönnistä seuraa laiminlyöntimaksu (5.000-80.000 euroa)
- Toteuttaessaan yhteiseen palkka-arviointiin perustuvia toimenpiteitä työnantajan on yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa korjattava perusteettomat palkkaerot kohtuullisessa ajassa.

Raportoinnin voimaantuloajankohdat

Työnantajan koko	Kuukausittain tulorekisteriin (1-6. kohtien mukaiset tiedot)	Erikseen tulorekisterin ja Tilastokeskuksen kautta tasa-arvovaltuutetulle (7. kohdan mukaiset tiedot)	Voimaantulo
Alle 100 työntekijää	Ei velvollisuutta	Ei velvollisuutta	1.1.2027
100–149 työntekijää	1.1.2030 alkaen	Ensin 2.5.2031, sen jälkeen 3 v. välein	1.1.2027
150–249 työntekijää	1.1.2027 alkaen	Ensin 2.5.2028, sen jälkeen 3 v. välein	1.1.2027
Väh. 250 työntekijää	1.1.2027 alkaen	Ensin 2.5.2028, sen jälkeen vuosittain	1.1.2027

LEXIA

Legal Excellence

MUUT AJANKOHTAISET LAINSÄÄDÄNNÖN HANKKEET

Tasa-arvolain muutos: raskaus- ja perhevapaasyrjintä

- **Syrjintäkielto laajenee määräaikaisiin ja kattaa vanhemmuuden nimenomaisesti.** Tasa-arvolain 8 §:n syrjintäkielto täsmennetään koskemaan nimenomaisesti myös määräaikaisia työsuhteita. Kiellettyihin syrjintäperusteisiin lisätään sanamuotoon erikseen vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus, ei vain raskaus.
- **Käyttäjäyritykselle hyvitysvastuu vuokratyöntekijöistä.** Jos käyttäjäyritys asettaa raskaana tai vanhempainvapaalla olevan vuokratyöntekijän epäedulliseen asemaan (esim. päättää tilauksen), myös käyttäjäyritys voi joutua maksamaan tasa-arvolain mukaisen hyvityksen, eikä enää yksinomaan vuokrausyritys.
- **Automaattinen selvitysvelvollisuus määräaikaisissa työsuhteissa.** Jos määräaikaisessa työsuhteessa oleva on ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perheenhuoltovelvollisuudesta, työnantajan on *ilman erillistä pyyntöä* annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai sopimuksen jatkamatta jättämisestä viimeistään työsuhteen päättyessä.
- **Kanneaika yhtenäistetty: työhönottotilanteiden yhden vuoden erityisaika poistuu.** Jatkossa kahden vuoden kanneaika koskee myös rekrytointitilanteita. Lisäksi asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa keskeyttää kanneajan kulumisen lautakunnan päätöksen lainvoimaiseksi tuloon asti.

LEXIA

Legal Excellence

AJANKOHTAISET OIKEUSTAPAUKSET

KKO:2026:65 – Rikosepäily ja irtisanominen: tapauksen taustat

- A oli työskennellyt maansiirtokoneiden myynnistä ja vuokrauksesta vastuussa olevana piiripäällikkönä B Oy:ssä.
- A oli eräässä konekaupassa ottanut vaihdossa vastaan työkoneen, joka ei ollut asiakkaan omaisuutta, sekä merkinnyt kauppasopimukseen koneen yksilöintitiedot osittain virheellisesti ja osittain puutteellisesti.
 - Tämän menettelyn perusteella A:ta vastaan oli nostettu syyte tuottamuksellisesta rahanpesusta, minkä jälkeen B Oy oli irtisanonut A:n työsopimuksen.
 - Syyte oli sittemmin hylätty lainvoimaiseksi jääneellä tuomiolla.
- Kysymys siitä, oliko B Oy:llä ollut A:n menettelyn perusteella työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentissa (127/2019) tarkoitettu asiallinen ja painava syy A:n työsopimuksen irtisanomiseen.

KKO:2026:65 – Rikosepäily ja irtisanominen : lopputulos

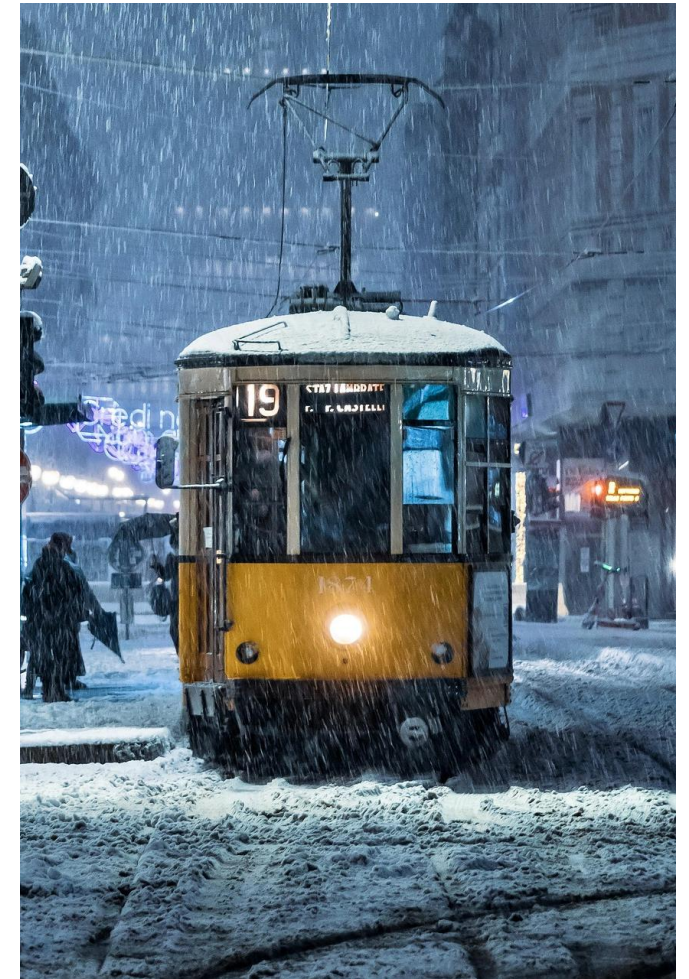
- Arvioinnin lähtökohdat KKO:
 - Arvioitaessa irtisanomisperusteena työntekijän menettelyä, johon kohdistuu rikosepäily, olennaista ei ole työntekijän menettelyn rikosoikeudellinen arviointi vaan työsopimusoikeudellinen arviointi siitä, täyttyvätkö tilanteessa työsopimuslaissa säädetty työsopimuksen irtisanomisen perusteet.
 - Rikosprosessissa noudatettava syyttömyysolettama ei estä työnantajaa reagoimasta työsopimusoikeudellisin keinoin työntekijän menettelyyn rikosprosessin ollessa vireillä. Työnantajalla ei toisin sanoen ole velvollisuutta odottaa, että rikosasia päättyy lainvoimaiseen ratkaisuun, ennen kuin hän irtisanoa työsopimuksen työntekijän menettelyn perusteella.
 - Edellä todetusta seuraa myös, että yksinomaan se seikka, että työntekijään kohdistettu syyte on sittemmin lainvoimaisesti hylätty, ei sellaisenaan osoita, että työntekijän rikolliseksi epäillyn menettelyn perusteella tapahtunut irtisanominen olisi ollut perusteeton
 - KOKONAISHARKINTA!

KKO:2026:65 – Rikosepäily ja irtisanominen : lopputulos

- KKO arviointi:
 - Kysymys on vastuullisesta tehtävästä, joka on edellyttänyt yhtäältä korostunutta huolellisuutta ja toisaalta vaatinut tavanomaista suurempaa luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä.
 - Aiheutettu taloudellista vahinkoa (25.000 €), mainehaittaa sekä luottamuspulaa, kun ei ole noudatettu yhtiön ohjeistusta ja yleisesti noudatettua käytäntöä koneen omistajuuteen liittyen.
 - Syytteen hylkääminen lainvoimaiseksi jääneellä tuomiolla ei ole vähentänyt menettelyn moitittavuutta työsuhteeseen olennaisesti vaikuttaneiden velvoitteiden vakavana rikkomisena.
 - Kun A:n menettely ja sen huolimattomuus on ollut B Oy:n tiedossa jo ennen rikosprosessin lainvoimaista ratkaisua, B Oy:llä ei ole ollut velvollisuutta odottaa rikosasian ratkaisemista lainvoimaisella tuomiolla.
 - Syytteen hylkääminen ei ole myöskään edellyttänyt irtisanomisen peruuttamista!
- KKO lopputulos:
 - Korkein oikeus katsoo edellä kuvattuja seikkoja kokonaisuutena arvioituaan, että B Oy:llä on ollut asiallinen ja painava syy A:n työsopimuksen irtisanomiseen.
 - Korkein oikeus katsoo edellä todetun perusteella ja ottaen erityisesti huomioon A:n työtehtävien itsenäisyyden ja niihin liittyvän vastuun taloudellisesti merkittävistä liiketoimista, että A:n menettelyä on pidettävä niin vakavana työsuhteeseen liittyvänä rikkomuksena, että B Oy:ltä työnantajana ei ole voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. (TSL 7:2 5 mom)

TT 2026:28 – Päihtynyt käytös vapaa-ajalla: taustat

- Raitiovaununkuljettaja A matkusti vapaa-ajallaan päihtyneenä raitiovaunulla (veren alkoholipitoisuus n. 1,9 promillea) aamuyöllä 21.10.2024
- Meni ajon aikana kahdesti kuljettajan ohjaamoon juttelemaan kuljettajaoppilaalle ja hänen tutorilleen; päätepysäkillä vieraili työnantajan taukotiassa
- Puhallutustilanteessa esitti asiattomia kommentteja
- Työnantaja irtisanoi työsopimuksen ilman varoitusta vedoten nollatoleranssiin työpaikalla ja –tehtävissä päihteiden suhteen, sekä tehtävän turvallisuuskriittisyyteen
- Työntekijällä nuhteeton työhistoria, mutta työsuhde kestänyt vain noin 1,5 vuotta irtisanomishetkellä



TT 2026:28 – Päihtynyt käytös vapaa-ajalla: lopputulos

- Menettely oli moitittavaa, mutta kyse oli vapaa-ajalla sattuneesta, kertaluonteisesta ja harkitsemattomasta teosta, josta ei aiheutunut vaaraa tai vahinkoa
- Työnantajan ohjeistukset taukotiloissa vapaa-aikana vierailun osalta olivat jääneet osin epäselviksi; uudesta päihdeohjelmasta tiedotettu vasta tapahtumien jälkeen
 - Vasta tässä uudessa ohjeistuksessa oli nimenomaisesti kielletty vapaa-ajalla päihtyneenä työpaikalla olo
- Tiedossa oli, että taukotiloissa oli käyty päihtyneenä aiemminkin
- Varoituksen puuttuminen ratkaisi: A ei ollut aiemmin saanut varoituksia tai huomautuksia (TSL 7:2.3)
- Irtisanomiselle ei ollut sovellettavan työehtosopimuksen edellyttämää asiallista ja painavaa syytä, joka vastasi tuolloin voimassa ollutta työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:ää.
- Työnantaja velvoitettiin maksamaan korvausta perusteettomasta irtisanomisesta 5 kk:n palkkaa vastaava määrä (äänestetty korvauksen määrästä)

TT 2026:17 – Epärehellisyys ja luottamuspula: taustat

- A toimi laivan järjestyksenvalvojana (8 vuoden työsuhde); hänen epäiltiin tuoneen toistuvasti nuuskaa maihin luvattomasti tullimääräysten vastaisesti
- Lisäksi A:n todettiin toistuvasti poistuneen laivalta luvatta työajalla, säilyttäneen autoa luvatta turva-alueella sekä väärinkäyttäneen henkilökunnan ostoetuuksia
- Työnantaja (varustamo) irtisanoi A:n ilman varoitusta vedoten vakavaan luottamuspulaan; laivatoimikunta oli yksimielisesti katsonut salakuljetuksen tapahtuneen
- A vaati korvausta perusteettomasta irtisanomisesta ja kiisti salakuljetusepäilyn



TT 2026:17 – Epärehellisyys ja luottamuspula: lopputulos

- Merityösopimuslaki edellytti tapahtuma-aikaan asiallista ja painavaa irtisanomisperustetta
- TT äänin 3–2: Luottamuspula oikeuttaa irtisanomiseen ilman varoitusta – järjestyksenvalvojan tehtävä edellyttää erityistä luotettavuutta ja nuhteettomuutta
 - Eriävä mielipide (2 jäsentä): Rikosta ei näytetty toteen; menettely ei vaikuttanut konkreettisesti työsuoritukseen – varoitus olisi tullut antaa ensin
- Laiminlyöntien kokonaisuus (epäilty salakuljetus, luvattomat poistumiset, etuuksien väärinkäyttö) oli kokonaisarvioinnissa riittävän vakava
- Ratkaisu: Kanne hylätään; irtisanominen perusteltu, ei korvausta työnantajalle maksettavaksi

KKO:2026:49 – Työn estyminen: tapauksen taustat

- A toimi määräaikaisena koulunkäynninohjaajana kaupungin peruskoulussa keväällä 2020; hän ohjasi tehostetun ja erityisen tuen oppilaiden pienryhmää (10 oppilasta)
- Valtioneuvosto antoi 16.3.2020 suosituksen koulujen tilojen sulkemisesta koronapandemian vuoksi; kaupunki sulki koulun tilat 18.3.2020 ja rajoitti lähiopetusta
- Kaupunki katsoi A:n työn estyneen TSL 2:12 §:n 2 momentin perusteella ja maksoi palkkaa vain 14 päivältä; palkaton jakso 3.4.–13.5.2020
- Kaupunki ilmoitti lisäksi 17.4. A:n lomauttamisesta ajalle 17.4.–30.6.2020; A vaati palkkaa koko jaksolta 3.4.–13.5.2020 eli siihen saakka, kun kaupunki pyysi A:n lomautukselta takaisin töihin.

KKO:2026:49 – Työn estyminen: lopputulos

- KKO katsoi, että koronapandemiasta johtunut koulujen sulkeminen ja lähiopetuksen rajoitukset muodostivat TSL 2:12 §:n 2 momentissa tarkoitetun, kaupungista riippumattoman tapahtuman, joten este-edellytys täyttyi.
- Vaatimusten kannalta ratkaisevaa oli, oliko A yksilöllisesti estynyt tekemästä työtään:
 - A:n pienryhmässä oli lähiopetuksessa 3–4 oppilasta rajoitusten aikana; etäohjaus puhelimitse tai laitteilla olisi myös ollut mahdollista
- KKO katsoi, ettei kaupunki näyttänyt toteen A:n yksilöllistä työntekemisen estymistä.
 - Työn keskeytys johtui kaupungin omasta päätöksestä, ei TSL 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamasta esteestä
- Lomautuksen osalta olisi tullut noudattaa KVTES:in mukaista kuukauden lomautusilmoitusaikaa, joten annetulla lomautusilmoituksella ei ollut vaikutusta palkanmaksuvelvoitteeseen.
- Ratkaisu: Kaupunki oli velvollinen maksamaan A:lle palkan ajalta 3.4.–13.5.2020

LEXIA

Legal Excellence

KIITOS JA HYVÄÄ
SYKSYN JATKOA!



LEXIA

Legal Excellence



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



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



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

lexia.fi



Lexia Helsinki

Lönnrotinkatu 11
00120 Helsinki
p. +358 10 4244 200

Lexia Espoo

Keilaniementie 1
02150 Espoo
p. +358 10 4244 200

Lexia Turku

Henrikinkatu 9
20500 Turku
p. +358 10 4244 240

Lexia Tampere

Kalevantie 2, Technopolis
33100 Tampere
p. +358 3 260 2000

Lexia Oulu

Kauppurienkatu 7
90100 Oulu
p. +358 20 778 9580