



Torstai 19.3.2026 klo 10.00-11.00

Työlainsäädännön ajankohtaiset muutokset –
mitä jokaisen työnantajan tulee tietää?

Ninni Pöytäniemi | Manager

Ella Hirvenkari | Senior Consultant

Muutama käytännön asia alkuun

Webinaarit

- Osallistujien kamerat ja mikrofonit ovat pois päältä esityksen ajan.
- Tilaisuuden loppuun varataan aikaa kysymyksille. Voit halutessasi pyytää puheenvuoroa, esittää kysymyksiä ja osallistua keskusteluun **Raise hand** –toiminnolla.
- **Kysymyksiä ja kommentteja** voi lähettää chatissa webinaarin aikana.
- **Webinaarien tallenteet sekä materiaalit** tulevat saataville nettisivuillemme. Sieltä löydät myös tulevat tapahtumamme: www.svalneratlas.com/fi/tapahtumat





Ninni Pöytäniemi | Manager

Laaja kokemus yritysten monipuolisten ja haastavien laki- ja compliance -asioiden hoitamisesta.

Erikoistunut yhtiöoikeuteen, sopimusoikeuteen ja työoikeuteen, sekä yrityskauppoihin – ja järjestelyihin.



Ella Hirvenkari | Senior Consultant

Kokemusta yritysjärjestelyistä ja –kaupoista sekä startupien ja PK-yritysten neuvonannosta monipuolisissa juridisissa kysymyksissä.

Erikoistunut yhtiöoikeuteen, yrityskauppoihin ja –järjestelyihin, sijoituskierroksiin ja palkitsemisjärjestelmiin.



Svalner Atlas

Advisors



Meistä



5

maata

7

toimipistettä

400+

asiantuntijaa



Verotus

Yritysverotus

Tullit

Henkilöverotus & palkitseminen

Välillinen verotus

Kansainvälinen liikkuvuus

Yritysjärjestelyjen verotus

Yksityishenkilöt & omistajayrittäjät

Pääomasijoittajat & rahastot

Kiinteistöverotus

Verolaskenta

Veroraportointi ja -velvoitteet

Veroprosessit

Siirtohinnoittelu

Yritysjärjestelyt & strategia

ESG

Yritysjärjestelypalvelut

Strateginen neuvonanto

Arvonmääritys & mallinnus

Lakipalvelut

Kirjanpito, taloushallinto ja palkanlaskenta

Muut palvelut

Rahastojen hallinnointi

Ulkoistus- ja jatkuvan tuen
ratkaisut (BackOffice & HelpDesk)

Agenda

Työlainsäädännön ajankohtaiset muutokset

- 1 1.1.2026 voimaan tulleet muutokset**
 - Irtisanomiskynnyksen aleneminen
- 2 1.4.2026 mahdollisesti voimaan tulevat muutokset**
 - Määräaikaisten työsopimusten muutokset
 - Lomautusilmoitusajan lyheneminen
 - Takaisinottovelvollisuuden keveneminen
- 3 Palkka-avoimuusdirektiivin implementointi**





1.1.2026 voimaan tulleet muutokset

Irtisanomiskynnyksen aleneminen

Irtisanomiskynnys alentui 1.1.2026



- Lakimuutoksen tarkoituksena on alentaa irtisanomisen kynnystä työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomis-tilanteissa.
- Uuden lain tavoitteena on hallituksen esityksen mukaisesti:
 - Irtisanomiskynnyksen alentamisella voidaan purkaa työllistämisen esteitä, madaltaa työllistämiskynnystä ja siten vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Irtisanomiskynnyksen alentaminen edellä kuvatuin tavoin voi kohtuullisesti lisätä työvoiman vaihtuvuutta. Tällä arvioidaan olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia.
- Muutos tuli voimaan 1.1.2026.
- Jos työntekijän irtisanomisen perusteena oleva menettely ajoittuu kokonaisuudessaan aikaan ennen 1.1.2026, sovelletaan kokonaisuudessaan vanhaa lakia.
- Jos taas irtisanomisen perusteena oleva menettely on alkanut ennen 1.1.2026 ja jatkunut vuodenvaihteen jälkeen, sovelletaan irtisanomiseen kokonaisuudessaan uusia säännöksiä.



Muutokset

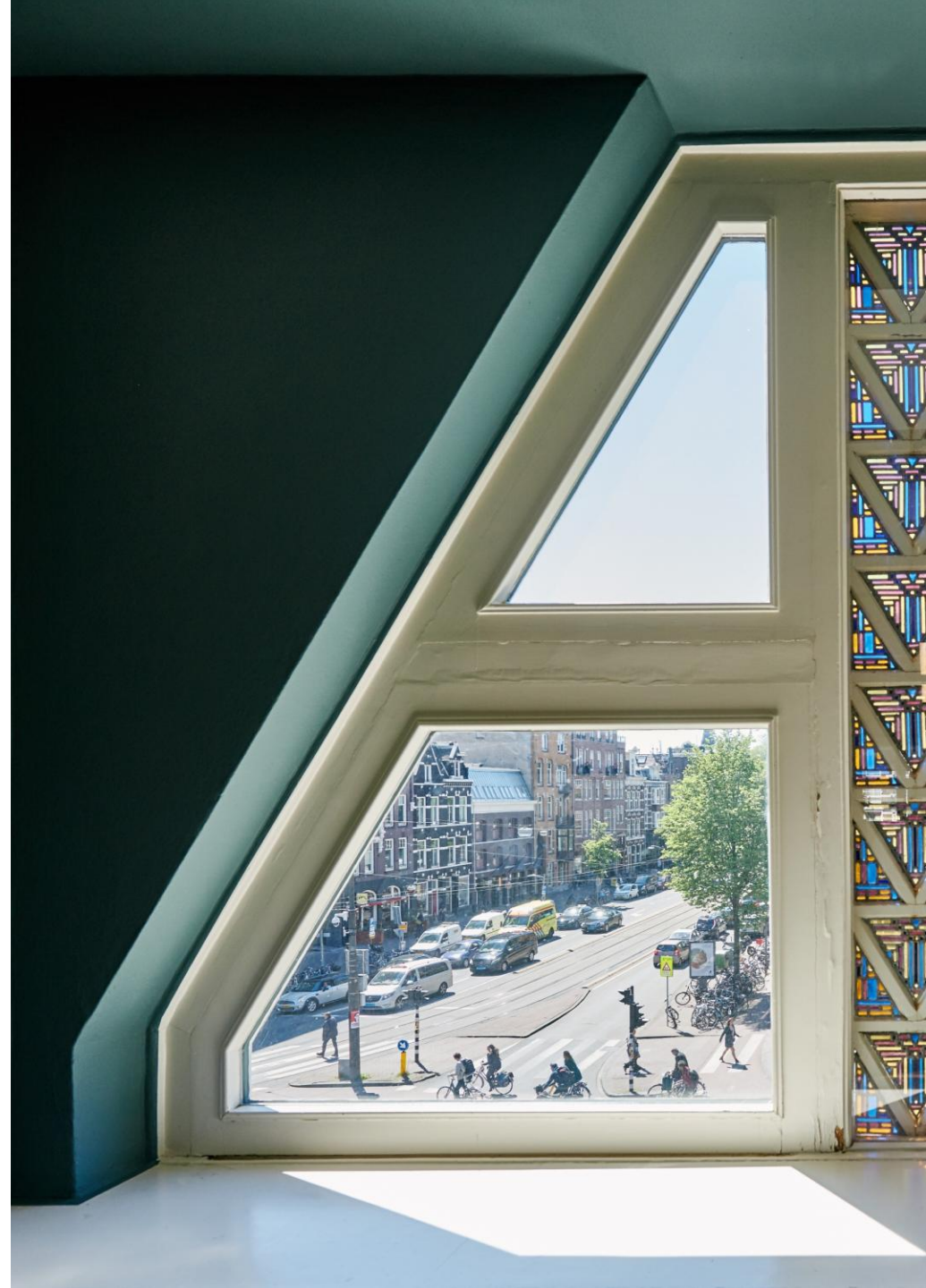
- Asiallisen ja painavan syyn sijaan jatkossa irtisanomiseen riittää **asiallinen syy**
- Irtisanominen ei enää edellytä työsuhteeseen **olennaisesti** liittyvien velvoitteiden **vakavaa** rikkomista, jatkossa riittää työsopimuksesta tai laista johtuvan velvoitteen laiminlyönti tai rikkominen
- **Työnantajan uudelleensijoitusvelvollisuus:** Työnantajalla ei ole enää velvollisuutta selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä, ellei ole kyse työntekoaedellytysten muuttumisesta

Pysyvät samana

- Irtisanomisperusteeksi kelpaavat syyt
- Varoitusmenettely
- Työntekoaedellytysten muuttumistilanteet (mm. sairaus)

Kokonaisharkinta

- **Irtisanomisperusteen olemassaolon arviointi perustuu jatkossakin kokonaisharkintaan**
- Kokonaisharkintaa on avattu uudessa laissa aiempaa tarkemmin
- Kokonaisharkinnassa on huomioitava työntekijän laiminlyönnin vakavuus ja muut asiaan liittyvät seikat, kuten
 1. työntekijän asema ja tehtävien luonne
 2. työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta
 3. työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely
 4. työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä
 5. työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan





Mikä on hyväksyttävä asiallinen syy irtisanomiselle?

Jatkossa arviointi lähtee siitä, **onko katsottavissa, että työsuhteen irtisanominen on asiallinen seuraus työntekijän menettelylle kyseisissä olosuhteissa**

- Hyväksyttävät irtisanomissyöt eivät sinällään lähtökohtaisesti muutu, mutta uuteen lakiin on lisätty listaus siitä, mitä asiallisena syynä on ainakin pidettävä:
 1. työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten
 - työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämisestä,
 - töiden laiminlyömistä,
 - perusteetonta poissaoloa,
 - epäasiallista käytöstä sekä
 - huolimattomuutta työssä;
 2. työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään
- Jatkossa laiminlyönnin tai rikkomisen ei tarvitse enää olla **vakava** eikä koskea **työntekijän olennaisia velvoitteita**

Mikä ei ole asiallinen syy?



- Työsopimuslaissa on jatkossakin listattuna kielletyt irtisanomisperusteet (TSL 7:2a)
- Kiellettynä irtisanomisperusteena pidetään *ainakin*:
 - työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, jollei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
 - työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
 - työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
 - **työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;**
 - turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.
- Listaukseen lisättiin aiempaan verrattuna kielletyksi perusteeksi myös henkilöstön edustajana nykyisin tai aikaisemmin toimiminen tai tehtävään pyrkiminen
- Kokonaisharkinta, lojaliteettiperiaate, syrjintäkielto



Varoitussäätely ei muuttunut, varoituksia helpommin?

- Varoituksia koskeva säätely ei muuttunut
 - Henkilöperusteinen irtisanominen edellyttää jatkossakin varoitusta, jotta työntekijälle annetaan mahdollisuus korjata menettelynsä (ellei ole oikeutta purkaa)
- Kynnys irtisanoa suoraan ilman varoitusta on jatkossakin korkealla
 - Työsuhde voidaan päättää ilman varoitusmenettelyä, jos työntekijän rikkomus on niin vakava, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista → mikään ei muuttunut
- Jos irtisanomiskynnys on madaltanut, seuraus tästä on se, että varoituskynnystäkin tulisi madaltaa

Mitä muutos tarkoittaa käytännössä?

- Selvää on, että lakimuutoksen tarkoitus on saada irtisanomiskynnystä madaltumaan
- Nähtäväksi jää, kuinka paljon madaltuu → muotoutuu tulevassa oikeuskäytännössä
- Ensimmäiset vuodet lakimuutoksen jälkeen irtisanoville työnantajille hieman riskialttiimpia, kun aiempaa oikeuskäytäntöä uudesta irtisanomiskynnyksestä ei ole saatavilla → kynnyksen astetta ikään kuin testataan nyt oikeudessa
- Ei missään nimessä kuitenkaan tarkoita sitä, että irtisanomista voi tästä lähtien tehdä vähäpätöisten syiden seurauksena





HE 199/2025 VP:

Määräaikaiset työsopimukset

Lomautusilmoitusaika

Takaisinottovelvollisuus

Tavoitteena tulla voimaan 1.4.2026 alkaen - Tällä hetkellä valiokuntakäsittelyssä

Määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä



Määräaikaisten työsuhteiden käyttöön ehdotetaan olennaisia muutoksia 1.4.2026 alkaen. Muutoksen myötä:

- 1) Määräaikaisen työsopimuksen voisi jatkossa tehdä **ilman perusteltua syytä** tietyin edellytyksin
- 2) Työnantajan ei tarvitsisi arvioida määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä tehdessä, onko työvoiman tarve pysyvää
- 3) Työntekijää suojattaisiin erinäisillä edellytyksillä ja suojasäännöksillä

→ Tavoitteena lisätä joustavuutta rekrytointiin ja madaltaa rekrytointikynnystä, etenkin pienissä yrityksissä





Perusteltu syy vs. ei perusteltua syytä

Perustellusta syystä solmitut määräaikaiset työsopimukset

- Edellyttää perusteltua syytä (esim. sijaisuus, projektityö, kausivaihtelut = työvoiman tarve ei ole pysyvää)
- Mikäli työvoiman tarve on pysyvää, ei voida tehdä määräaikaista
- Kestoa ei ole lähtökohtaisesti rajattu
 - Huomioi kuitenkin, että viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.
- Uusi ehdotettu työntekijän suojasääntely ei tule sovellettavaksi

Määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä

- Ei edellyttäisi perusteltua syytä
- Voidaan siis käyttää, vaikka työvoiman tarve olisi pysyvää
- Voidaan solmia vain uuden työntekijän kanssa
- Kesto rajattu enintään vuoteen, uusiminen tarkasti säänneltyä
- Uusi ehdotettu työntekijän suojasääntely tulee sovellettavaksi



- **Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä, jos se olisi osapuolten välinen ensimmäinen työsopimus tai mikäli samojen osapuolten välillä ei vähintään kahteen vuoteen olisi tehty toistaiseksi voimassa olevaa tai määräaikaista työsopimusta**
 - Edellisen työsuhteen päättymisestä tulee olla kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta
 - Edellytysten täytyessä määräaikaisen sopimuksen voi siis tehdä, vaikka työvoiman tarve olisi pysyvää
- **Määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä voitaisiin uusia seuraavasti:**
 - Sopimus voidaan uusia enintään kaksi kertaa (yht. kolme sopimusta)
 - Sopimusten yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää vuotta
 - Uusiminen tulee tehdä vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen tekemisestä
 - Määräaikaisten työsuhteiden välillä voi olla keskeytyksiä tai esimerkiksi perustellusta syytä solmittu määräaikainen työsopimus
 - Sopimukset voivat näin ollen asettua ajallisesti yli vuoden mittaiselle ajanjaksolle



Ilman perusteltua syytä tehtyihin määräaikaisiin työsopimuksiin soveltuisi seuraavat työntekijän oikeuksia suojaavat säännökset:

- 1) Mikäli lain edellytyksiä perusteettomuudelle ei ole noudatettu, olisi määräaikainen työsopimus voimassa toistaiseksi, mikäli se olisi tehty työnantajan aloitteesta
- 2) Osapuolet voisivat ilman syytä irtisanoa määräaikaisen työsopimuksen kuuden kuukauden jälkeen riippumatta siitä, onko työsopimuksessa irtisanomismahdollisuutta
- 3) Työnantajan on ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä annettava selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsopimusta toistaiseksi tai perustellusta syyistä tehdyllä määräaikaisella työsopimuksella
 - Pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti ja kuukauden sisällä pyynnöstä
 - Jos jatko ei ole mahdollinen, tulee tästä esittää perusteet
 - Nähtäväksi jää, mitä tällaisen selvityksen tulee pitää sisällään ja minkälaiset perusteet työnantajalta vaaditaan
- 4) Työnantajan on tarjottava kyseiseen tai vastaavaan tehtävään tarjottavaa työtä määräaikaiselle työntekijälle
 - Veloitteen kesto on 1/3 ilman perusteltua syytä solmittujen määräaikaisuuksien kestosta
 - Työtä tulee tarjota ”viipymättä” ja työntekijän tulee vastata tarjoukseen kahden viikon sisällä
- 5) Työsuhteen alkaessa annettava tieto siitä, että määräaikainen työsopimus on tehty ilman perusteltua syytä

Lomautusilmoitusaika

- **Lomautusilmoitusaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi 1.4.2026 alkaen.**
- **Muutoksen jälkeen:**
 - Työsopimuslain mukainen lomautusilmoitusaika lyhenisi 14 päivästä seitsemään päivään
 - Työehtosopimuksen säännös pidemmästä lomautusilmoitusajasta olisi yhä jatkossakin pätevä
 - Työehtosopimuksen säännöksistä huolimatta yrityksissä voitaisiin jatkossa sopia paikallisesti vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajasta
 - Työehtosopimuksen mahdollisia säännöksiä paikallisesti sopimisesta olisi noudatettava, mikäli lomautusaika olisi sovellettavan työsopimuksen mukaisesti asia, josta voidaan sopia paikallisesti toisin



Takaisinottovelvollisuus

- **Takaisinottovelvollisuuden soveltamisalaa ehdotetaan kavennettavaksi 1.4.2026 alkaen**
- **Muutoksen jälkeen:**
 - Työsopimuslain mukainen takaisinottovelvollisuus poistuisi työnantajilta, jotka työllistävät säännöllisesti alle 50 työntekijää
 - Aiemmin soveltunut kaikkiin työnantajiin
 - Työsopimuslain mukainen takaisinottovelvollisuus koskee taloudellisilla ja/tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottuja työntekijöitä, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.
 - Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.





Palkka-avoimuus

Direktiivin implementointi Suomessa

Palkka-avoimuusdirektiivi

Valmistelu Suomessa

- Tavoitteena edistää sukupuolten palkkatasa-arvoa ja kaventaa sukupuolten välisiä palkkaeroja, lähtökohtana sukupuolineutraalius
 - Koskee vain naisten ja miesten välistä tasa-arvoista palkkausta → implementoidaan Suomessa tasa-arvolain muutoksella
 - Muutoksia myös lakiin tasa-arvovaltuutetusta, lakiin tilastokeskuksesta, lakiin tulotietojärjestelmästä ja lakiin sakon täytäntöönpanosta
 - Koskee kaikenkokoisia työnantajia
 - Tulee implementoida viimeistään kesäkuussa 2026
- Suomessa tarkoitus implementoida EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti”
 - Luonnos hallitusesityksestä ollut lausuntokierroksella 9.2.2026 asti
 - Hallituksen esitys on tarkoitus antaa viikolla 16/2026 (alkuperäinen 11/2026)
 - Ehdotettu voimaantulopäivä 18.5.2026



Palkka-avoimuusdirektiivi

Mitä työntekijä saa tietää?

- **Tiedonsaantioikeus:** Työntekijöillä on oikeus saada tietoa samasta tai samanarvoisesta työstä maksetuista palkoista sukupuolen mukaan jaoteltuna.
 - Onko määritetty, mitä pidämme **samana tai samanarvoisena työnä**?
 - Onko palkkarakenne dokumentoitu niin, että siihen voidaan viitata johdonmukaisesti?
 - Pystymmekö tuottamaan tietoa, joka on sekä oikeudellisesti että tietosuojan näkökulmasta kestävä?
- **Rekrytointi:** Rekrytointi-ilmoituksissa tulee ilmoittaa palkkahaarukka.
 - Onko palkkausperusteet määritelty etukäteen?
 - Onko rekrytointiviestintä johdonmukaista?
 - Onko palkkapäätösten taustalla dokumentoitavat ja sukupuolineutraalit kriteerit?



Palkka-avoimuusdirektiivi

Työnantajan raportointivelvollisuus

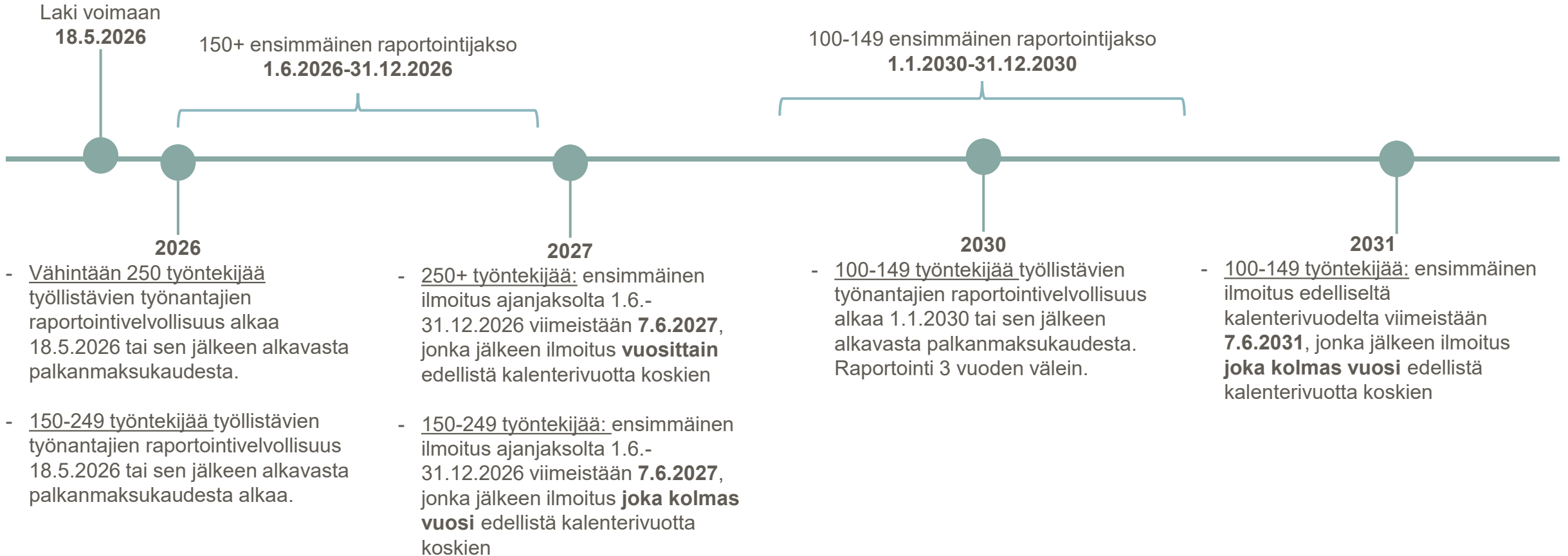
- **Raportointivelvollisuus:** Suurempien organisaatioiden tulee raportoida sukupuolten väliset palkkaerot säännöllisesti. Raportointivaatimus koskee aluksi yli 250 työntekijän organisaatioita ja laajenee asteittain 100 työntekijän yrityksiin vuoteen 2031 mennessä.
- **Palkka-arvioinnit:** Jos selittymättömiä palkkaeroja havaitaan (yli 5 % ero), työnantajan on toteutettava palkka-arviointi yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa.
 - Ei kyse pelkästä raportoinnista, vaan työnantajilla myös velvollisuus tarvittaessa korjata perustelemattomat erot palkkauksessa
 - Tasa-arvovaltuutettu voi määrätä laiminlyöntimaksun, jos tätä velvoitetta ei noudateta.
- **HUOM!** Nykyinenkin laki edellyttää, että työnantaja kartoittaa sukupuolten väliset keskipalkkaerot työntekijäryhmittäin ja kertoo nämä työntekijöilleen sekä korjaa syrjivät palkkaerot.





Palkka-avoimuusdirektiivi

Työnantajan raportointivelvollisuus



Palkka-avoimuusdirektiivi

Mitä nyt kannattaa tehdä?

- Palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano ei ole vain raportointihanke, vaan työnantajan palkkausmallin, rekrytointikäytäntöjen, tiedonsaantiprosessien, datan laadun ja sisäisen dokumentaation testi.
 - Tarkista, millaista palkkadataa HR/payroll-järjestelmistä saadaan ulos
 - Varmista, että palkkapäätöksen perusteet ovat dokumentoitavissa
 - Tarkista, pystyttekö ryhmittelemään samat ja samanarvoiset työt
 - Varmista, että käytännöt ja palkkamallit ovat tasa-arvoisia ja sukupuolineutraaleja.
- Seuraa valmistelun etenemistä, erityisesti
 - Miten nykyiset palkkakartoitukset ja uudet velvoitteet sovitetaan yhteen?
 - Miten TES-pohjaiset palkkausjärjestelmät huomioidaan?
 - Miten seuraamus- ja valvontamalli rakentuu?





Q&A





Sijoitusyhtiön sukupolvenvaihdos

14.4.2026 klo 10.00-10.45

Kiinteistöt ja arvonalisäverotus – mitä jokaisen tulisi ymmärtää?

7.5.2026 klo 10.00-10.45

Yhteissijoittamisen rahastorakenteiden uudet tuulet

12.5.2026 klo 10.00-10:45

Jutellaan lisää!

Ninni Pöytäniemi | Manager

ninni.poytaniemi@svalneratlas.com

+358443202518

Ella Hirvenkari | Senior Consultant

ella.hirvenkari@svalneratlas.com

+358505231314

