



krogerus

Krogeruksen Työoikeusiltapäivä 2026

26.3.2026

krogerus

Työoikeudellinen ajankohtaiskatsaus

26.3.2026

Noora Stenholm, Senior Associate, Krogerus

Marko Katainen, Associate, Krogerus



Esityksen sisältö

- Henkilöperusteiseen irtisanomiseen tehdyt muutokset
- Q&A
- Ajankohtaista oikeuskäytäntöä
- Vireillä olevat keskeisimmät lakihankkeet



krogerus

Henkilöperusteiseen irtisanomiseen
tehdyt muutokset

Muutoksen sisältö

- Muutokset työsopimuslakiin ja merityösopimuslakiin
- Työsopimuksen päättämiseksi työntekijän henkilöön liittyvillä syillä riittää asiallinen syy.
- Huomioi TES-kirjaus!

→ Muutokset tulivat voimaan 1.1.2026



Muutos pykälätasolla - Asiallisen syyn arviointi

Voimassa oleva laki

7 luvun 2 §:n 1 mom. - Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

- Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä **asiallisesta ja painavasta** syystä. **Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt.**

Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin:

- 1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen **olennaisesti** vaikuttavien velvoitteiden **vakavaa** rikkomista tai laiminlyöntiä, **kuten työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;**
- 2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

- Asiallisen ja painavan syyn vaatimusta on arvioitu tähän asti kokonaisuutena.

→ Jatkossa työntekijän irtisanomisessa olisi keskeisintä sen arviointi, onko työsuhteen irtisanominen asiallinen seuraus työntekijän menettelylle.

Muutos pykälätasolla - Kokonaisharkinta

Voimassa oleva laki

7 luvun 2 §:n 2 momentti:

- Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

- 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;
- 2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta;
- 3) työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;
- 4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä;
- 5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

- Irtisanomisperusteen muodostuminen voi olla joko yhden yksittäisen tekijän tai useiden eri tapahtumien seuraus.
- Työntekijän menettelyn vakavuutta merkitsisi ainakin sellainen yksittäinen moitittava menettely tai moitittavien menettelyiden kokonaisuus, jota on selvästi pidettävä työntekijän velvollisuuksien vastaisena tai olennaisella tavalla hänen asemaansa nähden sopimattomana.

→ Menettelyn vakavuutta tulisi arvioida kokonaisuutena, eikä työntekijän menettelyltä edellytettäisi samaa vakavuuden astetta toistuvassa toiminnassa kuin yksittäisissä rikkeissä.

Muutos pykälätasolla – Kielletyt irtisanomisperusteet

Voimassa oleva laki

Lisätään uusi kohta *2 a § kielletyt irtisanomisperusteet*

Kiellettynä irtisanomisperusteena pidetään ainakin:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, jollei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;
- 5) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

- Kiellettyjen irtisanomisperusteiden esimerkkilistaa täydennetty
 - Ei muuta nykyistä oikeustilaa, mutta selkiyttää sitä

Muutos pykälätasolla – Selvitysvelvollisuus ym.

Voimassa oleva laki

7 luvun 2 §:n 3 momentti:

- Jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

7 luvun 2 §:n 4 momentti:

- Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista varoitusta ei tarvitse antaa.

- Aiemmin selvitysvelvollisuus koski kaikkia irtisanomistilanteita
 - Nyt selvitysvelvollisuus koskee vain tilanteita, joissa **työntekijän työsuoritus on puutteellinen hänen työntekeodellytystensä muuttumisen vuoksi**, kuten esimerkiksi:
 - sairaudesta, tapaturmasta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden; tai
 - työolosuhteista johtuvan työkyvyn heikentymisen seurauksena.
- Työntekijää ei lähtökohtaisesti saa jatkossakaan irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitusta ja mahdollisuus korjata menettelynsä.
 - Varoittamatta irtisanomisen kynnykseen ei muutosta?

krogerus

Asiallisen syyn arviointi

Onko työsuhteen irtisanominen asiallinen seuraus työntekijän menettelylle?

- Asiallisuutta arvioitava kahdesta näkökulmasta:
 1. Ensinnäkin irtisanomisperusteen tulisi olla asialliselta luonteeltaan irtisanomiseen oikeuttava
 2. Toiseksi asiallisuuden vaatimus edellyttäisi irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuusarviointia



Syyn luonne ja vakavuuden aste

Syyn luonteeseen liittyvä asiallisuus

- Rikkomusta tai laiminlyöntiä arvioidaan suhteessa siihen, onko työsuhteen irtisanominen **asiallinen, ymmärrettävä ja sopusuhtainen seuraus** työntekijän menettelylle vallitsevissa olosuhteissa
 - Merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodosta asiallista syytä irtisanomiselle

Syyn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus

- Asiallisuusvaatimus edellyttää **tiettyä vakavuuden astetta** – ei enää painavaa syytä
 - Rikotun velvoitteen luonteella, rikkomuksen vakavuudella ja työntekijän menettelyn moitittavuudella on edelleen merkitystä irtisanomisperusteen riittävyyden arvioinnissa



krogerus

Irtisanomiskynnyksen ylittyminen

Irtisanomiskynnyksen ylittyminen

- Irtisanomistilanteet ja tapauskohtaiset tekijät vaihtelevat suuresti
→ tapauskohtaiset tekijät huomioon ottava kokonaisharkinta
 - HE: Tarkoitus ottaa aiempaa vahvemmin huomioon sellaisia näkökohtia, jotka liittyvät sopimuksen vastaisen menettelyn merkitykseen työnantajan toiminnassa.
- Harmaa alue:
 - Ei ole mahdollisuutta määritellä tyhjentävästi, eikä ole olemassa mitään yksiselitteisesti kuvattavissa olevaa ”kynnystä”, milloin irtisanomisperuste on olemassa ja milloin ei.
- → Oikeuskäytäntö tulee osoittamaan, mille tasolle kynnys jatkossa asettuu



krogerus

Q&A

krogerus

Huomautuksen/varoituksen merkitys ja oikea-aikaisuus 2026 eteenpäin, muuttuiko mikään lakiuudistuksen myötä?

Varoitus ja työsuhteen päättäminen

Lähtökohdat

- Lakimuutoksella ei muutettu varoituksen antamista koskevaa sääntelyä
 - Varoitusprosessilla edelleen korostunut merkitys
- TSL 7:2.4: *Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.*
 - **Poikkeuksena:**
 - Niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista
- Muita päättämisperusteita, joihin ei sovelleta TSL 7:2.4:
 - Koeaikapurku
 - Purkamistilanteet
- Huomautusten antamisesta ei säännöksiä laissa



Mitä huomioida varoituksen / huomautuksen antamisessa?

- **Mitä varoituksesta tulisi ilmetä?**
 - 1) Mistä varoitetaan ja varoituksen perusteet
 - **Riittävä konkretia:** Mitä konkreettisia laiminlyöntejä ja rikkomuksia varoituksella on tarkoitettu
 - Työnantajalla näyttötaakka
 - Jos ei yksilöity varoituksessa, niin vähintään muuta kautta syyt työntekijän tietoon
 - 2) Millaista käyttäytymistä ja toimintaa työntekijältä edellytetään jatkossa
 - 3) Kuinka nopeasti työntekijältä odotetaan parannusta, ja millä tavoin edistymistä (alisuoriutuminen) seurataan
 - 4) Mitä seuraa, jos työntekijä ei korjaa menettelyään (päättämishetki)
- **Varoituksen ajallinen ja asiallinen yhteys**
- **Tasapuolinen varoitus/huomautus -käytäntö**
- **Huomautus**
 - Jos yhtiön käytäntönä huomauttaa
 - Suositeltavaa antaa kirjallisesti tai muuten dokumentoida (työnantajan näyttötaakka)



Varoitus ja työsuhteen päättäminen

Työntekijöiden riittävä ohjeistus

- Merkitys korostunut entisestään kun kokonaisharkinnan esimerkkiluettelossa nimenomaisesti kohdassa 3 mainittu **“työnantajan toimet omien velvollisuuksien täyttämiseksi”**, jossa mainittu erityisesti työntekijän riittävä ohjeistaminen
- Yhtiön ohjeet ja käytännöt kirjallisesti työntekijöiden saatavilla sekä muutoin työntekijöiden tiedossa.
 - Puuttuminen ohjeiden vastaiseen toimintaan viipymättä.
 - Jos kyse alisuoriutumisesta, tavoitteiden selkeys, mahdollisuus parantaa suoritusta, suorituksen seuranta ja aika suorituksen parantamiselle.

Tapauskohtainen harkinta

- Tapauskohtainen harkinta tulee myös lainsäädännön uudistuksen jälkeen säilymään tärkeässä merkityksessä.

Huomioitava päättämisessä

- Jos irtisanomisen perusteena oleva menettely kokonaisuudessaan ennen 31.12.2025
 - Aikaisempi laki
- Jos menettely alkanut ennen 31.12.2025 ja jatkunut vuoden 2026 puolelle
 - Uusi laki

krogerus

*Miten käytännössä näkyy uuden yhteistoimintalain muutokset
muutosneuvotteluissa (työn vähentyminen)?*

Yhteistoimintalain muutokset 1.7.2025 – uudet soveltamisalarajat

Henkilöstömäärä	Velvoitteet
Alle 20	Ei velvoitteita
20–49	<ul style="list-style-type: none">• Muutosneuvottelut vähintään 20 työntekijään kohdistuvissa vähentämistoimenpiteissä 90 päivän sisällä• “Kevennetty vuoropuhelu”,• Tiedottamisvelvollisuus (liikkeenluovutus, sulautuminen ja jakautuminen)
Vähintään 50	Täydet velvoitteet

Entistä suuremmat yritykset jääneet soveltamisalan ulkopuolelle

Yhteistoimintalain muutokset 1.7.2025 – lyhyemmät neuvotteluajat

Vähimmäiskesto	Tilanne
7 päivää	Toimenpide koskee alle 10 työntekijää (irtisanominen, lomauttaminen, osaaikaistaminen tai työsopimuksen olennaisen ehdon muuttaminen)
7 päivää	Lomautus enintään 90 päiväksi
7 päivää	Työnantajalla säännöllisesti alle 50 työntekijää
7 päivää	Työnantaja saneerausmenettelyssä
3 viikkoa	Muut tilanteet

7 päivän neuvottelu-aika käytännössä hyvin lyhyt

krogerus

Ajankohtaista oikeuskäytäntöä

Ajankohtaista oikeuskäytäntöä korkeimmasta oikeudesta ja korkeimmasta hallinto-oikeudesta

Ruokalähetit katsottiin työntekijöiksi / lähettien työhön ei sovellettu työaikalakia KHO:2025:41

Työnantaja ei syrjinyt työhönotossa, kun hakija syrjäytettiin ylimitoitettun palkkatoiveen vuoksi (KKO 2025:50)

Vangittuna olleen työntekijän työsopimusta ei voitu pitää purkautuneena (KKO 2026:8)

Vuosia jatkunut palkallinen ruokatauko ei muodostunut työsuhteen ehdoksi (KKO 2026:12)

Syrjinnän kieltä / syrjintäoletta ulkoasiainhallinnon siirtojärjestelmässä (KKO 2026:18)

Vangittuna olleen työntekijän työsopimusta ei voitu pitää purkautuneena (KKO 2026:8)

Asian tausta

- A tutkintavankina 26.3.-7.12.2019 (vapautettiin syyteitä nostamatta).
- A:n työnantajan B Oy oli saanut tietää A:n vangitsemisesta 26.3.2019.
- Vangitseminen jatkui yli 3kk → B Oy piti työsopimusta purkautuneena 26.3.2019 lukien
 - A:lla ei pätevää syytä poissaololle
 - A ei ollut tutkintavankeuden aikana ilmoittanut työnantajalle pitävänsä rikosepäilyä aiheettomana.

Asian arviointi alemmissa tuomioistuimissa

- KO ja HO: B Oy oli voinut perustellusti pitää A:n työsopimusta purkautuneena.
- HO: B Oy:llä *tulkintaetuoikeus*, oliko poissaolon syy ollut pätevä yli 3kk työstä poissaolon jälkeen.



Onko työnantajalla ollut oikeus käsitellä A:n työsopimusta purkautuneena, kun A on ollut poissa työstä tutkintavankeutensa ajan ilmoittamatta tästä työnantajalleen?

Ratkaisun merkitys:

- Korkeimman oikeuden aiemmat ratkaisut ovat pääasiassa koskeneet sairauspoissaoloja.
- Selventää oikeustilaa

Vangittuna olleen työntekijän työsopimusta ei voitu pitää purkautuneena (KKO 2026:8)

TSL 8 luvun 3 §:n 1: *työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen.*

KKO:n perustelut

- Työnantaja on saanut tiedon A:n poissaolosta ja sen syystä viranomaisilta samana päivänä, kun A on vangittu.
 - Ratkaistavana ainoastaan, **onko työnantajan tiedossa ollut poissaolon syy ollut pätevä.**
- ***Työsopimuslain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitetaan pätevällä syyllä olla poissa työstä estettä, joka on työntekijän välittömien vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella. Siten esimerkiksi tutkintavankeus ei ole peruste käsitellä työsopimusta purkautuneena, jos työnantajalle on ilmoitettu siitä asianmukaisesti tai tämä on muuten saanut siitä tiedon. Sillä, onko työntekijä syyllistynyt johonkin rikokseen vai ei, ei tällöin ole merkitystä työsopimuslain 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettua poissaolon pätevyyttä arvioitaessa, eikä työntekijän tarvitse erikseen ilmoittaa työnantajalle pitävänsä rikosepäilyä aiheettomana.***

A:n työsopimusta ei voitu pitää purkautuneena

- Oli pätevä syy poissaololleen ja työnantaja saanut tiedon poissaolosta ja sen syystä.

Aiempaa oikeuskäytäntöä työsopimuksen pitämisestä purkautuneena

KKO:n aikaisempi ratkaisukäytäntö	Sisältö
KKO 1978 II 109 ja KKO 1979 II 100	Poissaolon johtuessa laillisesta perusteesta , kuten sairaudesta , työnantajalla oikeus pitää työsopimusta purkautuneena, jollei poissaolosta ilmoittamiselle ole ollut pätevää estettä .
KKO 1989:68 ja KKO 1990:135	Ei oikeutta pitää purkautuneena, jos työnantaja tiennyt työntekijän itse tekemän ilmoituksen puuttumisesta huolimatta poissaolon johtuneen sairaudesta .
KKO 1982 II 148 ja KKO 1992:111	Pätevistä syistä johtuvina ei ole pidetty poissaoloja, joihin on liittynyt työnantajan ja työntekijän välinen etukäteinen erimielisyys työntekijän oikeudesta vuosilomaan tai muuhun vapaaseen .



Vuosia jatkunut palkallinen ruokatauko ei muodostunut työsuhteen ehdoksi (KKO 2026:12)

Asian tausta

- B Oyj veturinkuljettajat olivat ennen vuotta 2020 noudattaneet vuosien ajan käytäntöä, jossa veturinkuljettajilla oli **35 minuutin palkallinen** ruokatauko työaikana.
- YT-lain 6 luvun mukaiset neuvottelut ja yksipuolinen muutos palkallinen 35 min ruokatauon **59 minuutin palkattomaan** taukoon, jota lyhennettiin **myöhemmin 30 minuuttiin**
- Työsopimukset eivät sisältäneet nimenomaista ehtoa ruokatauon palkallisuudesta tai ruokailun järjestämisen tavasta.
 - Työsopimukset: *työaika määräytyy työaikalain ja kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen perusteella.*

Onko oikeus palkalliseen ruokataukoon muodostunut työsuhteen sitovaksi ehdoksi konkludenttisen sopimuksen tai vakiintuneen käytännön perusteella?

Ratkaisun merkitys:

- Palkallista ruokataukoa oli noudatettu pitkään
 - ei ollut silti vakiintunut
- Työehtosopimus mahdollisti palkallisen ja palkattoman ruokataukomallin
 - olennainen merkitys, mitä työsopimuksissa oli sovittu
 - työnantaja ei menetä helposti valintaoikeutta työehtosopimuksen mahdollistamien vaihtoehtojen välillä, jos ollaan direktio-oikeuden ytimessä

Vuosia jatkunut palkallinen ruokatauko ei muodostunut työsuhteen ehdoksi (KKO 2026:12)

Vakiintunut käytäntö tai konkludenttinen sopimus työsuhteen ehtona

- **Vakiintunut käytäntö voi muuttaa ja täydentää** työsopimuksessa sovittuja taikka työsuhteessa muuten noudatettavia ehtoja (KKO 2010:93 (kohta 7) ja KKO 2021:76 (kohta 11))
 - **Pitkähkö aika:** Käytännön tulee olla jatkunut pitkähkön ajan, jotta sitä voitaisiin pitää vakiintuneena KKO 2021:76 (kohta 12).
 - KKO 1990:103 viitataan ”pitkähkөөn” aikaan noin kolmenkymmenen vuoden ajan jatkuneella käytännöllä.
 - Ratkaisussa KKO 1984 II 23 on puolestaan noin kolmen vuoden ajan noudatetun menettelyn katsottu muodostuneen työnantajaa sitovaksi käytännöksi.
 - **Pitkäkestoisuus ei välttämättä riitä:** Käytännön pitkäkestoisuus ei kuitenkaan yksin riitä tekemään siitä sitovaa esimerkiksi tilanteissa, joissa työnantaja on vuosittain tehnyt etuutta koskevia päätöksiä (ks. KKO 1984 II 135, KKO 1989:92 ja KKO 2010:93).
 - **Muiden tekijöiden merkitys:** Merkitystä on annettu myös käytännön toistuvuudelle, käytännön sisällön selvyydelle ja yksiselitteisyydelle, käytännön johdonmukaiselle noudattamiselle sekä osapuolten sitoutumistahdolle (ks. KKO 2021:76 kohdat 13 ja 14)
- Oikeuskäytännössä suhtauduttu pidättyvästi **työaika koskevien järjestelyjen ja muiden työnantajan työnjohtovaltaan keskeisesti kuuluvien** kysymysten vakiintumiseen osapuolia sitovaksi

Vuosia jatkunut palkallinen ruokatauko ei muodostunut työsuhteen ehdoksi (KKO 2026:12)

KKO:

- KKO piti aiemmin pitämänsä linjan:
 - Päätäminen työn jaksottamisesta ja työn lomassa pidettävien taukojen pitämisestä kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin ja sen ydinalueelle.
- Vaikka käytäntö oli jatkunut pitkään, työntekijät eivät voineet perustellusti luottaa siihen, että palkallisen ruokatauon käytäntö jatkuisi muuttumattomana.

Mikä oli asiassa olennaista?

- TES mahdollisti kaksi mallia ja työsopimuksissa viitattiin näiden kahden vaihtoehtoisen ruokatauon järjestämistavan mahdollisuuden sisältävään TES:iin → valinnanvapautta ei oltu rajattu pois

Aiempaa oikeuskäytäntöä vakiintumisesta

Erot tapaukseen KKO 2026:12

- **KKO 2021:76:** Taukokäytännöstä ei ollut sovittu työsopimuksissa, eikä se perustunut myöskään työehtosopimukseen tai työaikalain määräyksiin.
- **KKO 2023:76:** Työnantajan valintaoikeus työaikamuotojen välillä. Vain yhden työntekijän osalta valintaoikeus työsopimuksessa ja muiden osalta työnantaja oli sidottu työsopimuksissa tiettyyn työaikamuotoon

Työsopimuksen kirjauksilla olennainen merkitys



Syrjinnän kieltä / syrjintäoletta ulkoasiainhallinnon siirtojärjestelmässä (KKO 2026:18)

Asian tausta

- A työskennellyt ulkoasiainhallintolain mukaisessa lähetystöneuvoksen virassa
 - Ollut lain nojalla määrättäessä velvollinen siirtymään toiseen tehtävään ja toiseen virkapaikkaan ulkoasiainhallinnon organisaatiossa
- Ulkoministeriössä tehtäväkierto on toteutettu määräajoin järjestettävässä siirtosuunnittelussa ilmoittautumismenettelynä
 - Avoimeksi tulevat tehtävät on ilmoitettu tehtäviin halukkaiden virkamiesten ilmoittautumista varten.
- A oli ulkomaanedustuksen siirtokierroksella ilmoittautunut kahteen edustuston päällikön sijaiseen tehtävään.
- Tehtäviin valittiin toista sukupuolta olevat, A:ta vähemmän ansioituneet henkilöt B ja C.



Oliko syrjintäoletta syntynyt?

- **Jos syrjintäoletta:** Oliko ulkoministeriö osoittanut, että A:n sivuuttaminen kahdesta edustuston päällikön sijaisesta tehtävästä oli johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta?

Ratkaisun merkitys:

- Ratkaisu painottaa konkreettista syrjintäolettan kumoamisessa.
- Syrjinnän kieltä ulottui myös UM:n siirtojärjestelmään, mutta sen erityispiirteet mahdollistavat ansioituneemman hakijan syrjäyttämisen, jos sille on **riittävät ja konkreettiset perustelut**.

Syrjinnän kieltö / syrjintäolettaama ulkoasiainhallinnon siirtojärjestelmässä (KKO 2026:18)

Relevantit pykälät	Sisältö	Tarkempi sisältö
Tasa-arvolaki 8 § 1 mom. 1-kohta	Syrjintä sukupuolen perusteella	<i>Työnantajan menettelyä on pidettävä kielletynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä.</i>
Tasa-arvolaki 9 a §	Käännetty todistustaakka	<i>Jos joku, joka katsoo joutuneensa tasa-arvolaisissa tarkoitettun syrjinnän kohteeksi, esittää laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.</i>
Tasa-arvolaki 10 § 1 mom	Pyynnöstä kirjallinen selvitys	<i>Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu tavoin.</i>

Syrjinnän kieltö / syrjintöolettama ulkoasiainhallinnon siirtojärjestelmässä (KKO 2026:18)

Tasa-arvolain perustelut: ”muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta”

- Viittaa eroon henkilökohtaisessa soveltuvuudessa valitun ja valitsematta jääneen kesken. (HE 195/2004 vp s. 29.)
- Arviossa olennaista on, että työnantaja osoittaa tosiasiallisesti punninneensa valituksi tulleen ja valitsematta jääneen kykyjä ja ominaisuuksia keskenään. (HE 57/1985 vp s. 18.)

Syrjintöolettaman kumoaminen heti

- **KKO 2009:78:** syrjintöväitteen esittäjissä oli kummankin sukupuolen edustajia.



Syrjinnän kieltä / syrjintäolettama ulkoasiainhallinnon siirtojärjestelmässä (KKO 2026:18)

Syrjintäolettama syntyi: Ulkoministeriön vetoamista, tehtävään määräämismenettelyyn ja siirtosuunnitteluun liittyvistä erityispiirteistä huolimatta, UM ei ole esittänyt seikkoja, jotka jo heti osoittaisivat, ettei syrjintäolettamaa olisi voinut syntyä.

UM ei kyennyt osoittamaan, että menettely olisi johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta

- Ulkoministeriö on valituksessaan hyväksyttävinä muina seikkoina vedonnut ennen muuta siirtosuunnittelujärjestelmän erityispiirteisiin sekä ulkoministeriön osaamispääoman kasvattamistarpeeseen.
- Ulkoministeriön esittämät tehtäviin määrättyjen henkilöiden valintaa puoltavat perusteet ovat jääneet yleisiksi, siirtosuunnittelujärjestelmän erityispiirteisiin liittyviksi toteamiksi, joiden perusteella ei voida tehdä päätelmiä siitä, miksi tässä tapauksessa ansioituneempi A on sivuutettu.
- Osaamispääoman kartuttamista koskevat perustelut olivat jääneet yleisluontoisiksi.
- Lausumissa ei käsitelty sitä, miksi A:n kokemusta ei puolestaan ole katsottu merkitykselliseksi.
- Korkein oikeus kuitenkin katsoo, **ettei ulkoministeriö ole riittävällä tavalla konkretisoinut esittämiään seikkoja.**

Aiempaa oikeuskäytäntöä syrjinnän kiellosta / syrjintäolettamasta

KKO:2025:50 (ylimitoitettu palkkatoive)

- Yhdistys oli jättänyt asiantuntijan tehtävää hakeneen A:n pois työnhakuprosessin jatkosta ennen työhaastatteluja ja sittemmin palkannut kyseiseen tehtävään toista sukupuolta olevan B:n. Korkein oikeus katsoi, että työhönotossa oli syntynyt naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukainen olettama syrjinnästä työelämässä.
- Yhdistyksen menettely oli kuitenkin Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevin perustein johtunut lainkohdassa tarkoitetusta **muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta, kun A oli syrjäytetty sen vuoksi, että hänen työhakemuksessaan esittämänsä palkkatoive oli ollut tehtävän palkkatasoon nähden selvästi ylimitoitettu.**

Aiempaa oikeuskäytäntöä	Olennainen sisältö
KKO 1996:140	Syrjintäolettamien kumoamiseksi edellytetty näyttöä: 1) valitun soveltuvuus tehtävään on ollut parempi kuin syrjäytetyksi väitetyn; 2) se on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy; 3) soveltuvuuden arviointi on tapahtunut huolellisesti ja 4) soveltuvuuden arviointiperusteet ja arviointiin liittyvä menettely eivät ole olleet sukupuolen perusteella syrjiviä.
KKO 2001:9	Valintamenettelyn asiallisuus sellaisenaan ei oikeuta ansioituneemman hakijan syrjäyttämiseen, ja arvioitaessa hyväksyttävien seikkojen olemassaoloa on arvioitava myös työnantajan valintansa perusteiksi ilmoittamien seikkojen sisältöä.
KKO 2002:42	Työnantajan käsitystä syrjäytetyn hakijan vähäisestä motivaatiosta tehtävään ei ole pidetty asiallisena, hyväksyttävänä perusteena syrjäyttää ansioituneempi hakija.

krogerus

Vireillä olevat keskeisimmät
lakihankkeet

Vireillä olevat keskeisimmät lakihankkeet

Hanke	Status
Määräaikaisen työsopimuksen mahdollistaminen vuodeksi ilman erityistä perustetta, lomautusilmoitusajan lyhentäminen ja takaisinottovelvollisuuden poistaminen pieniltä yrityksiltä	Hallituksen esitys annettu 15.1.2026 Oli tarkoitettu tulemaan voimaan 1.4.2026, mutta voimaantulo venyy
Vuosilomalain säästövapaita koskevat muutokset	Arvioitu esittelyviikko 14/2026 Tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2027
Työaikaliitännäisten saatavien kanneaikaa koskevat muutokset	HE-luonnosta ei vielä annettu Arvioitu esittelyviikko 15/2026
Palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano	Arvioitu esittelyviikko 16/2026 Ehdotettujen muutosten suunniteltu voimaantulopäivä (18.5.2026) venyy Direktiivi saatettava kansallisesti voimaan 7.6.2026 mennessä. Esim. Ruotsissa ilmoitettu jo että implementointi viivästyy ja tulee vasta myöhemmin
Muutokset henkilöstön hallintoedustukseen	Arvioitu esittelyviikko 16/2026
Yhteisösakon asteikon muutokset (RL 9:5 §) (ympäristödirektiivi)	Arvioitu esittelyviikko 24/2026

Määräaikaisia työsopimuksia koskevat muutosehdotukset

Nykytila	Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä vain perustellusta syystä (esim. sijaisuus, projekti)
Tavoite	Jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä <u>määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi</u> . Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.
Uudistuksen ydinsisältö (Marttinen 18.3.2026)	<ul style="list-style-type: none">• Ilman perusteltua syytä vain yksi <u>määräaikaisuus, jonka kesto enintään 1 vuosi</u>• Saman työntekijän kanssa voisi tehdä uuden määräaikaisen työsopimuksen ilman perusteltua syytä vasta, jos henkilö ei ole ollut viiteen vuoteen töissä kyseisellä työnantajalla.• Irtisanomisoikeus, selvitys- ja työntarjoamisvelvollisuus

Lomautusilmoitusaika ja takaisinottovelvollisuus

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen

- Ilmoitusaika lyhenee 14 päivästä 7 päivään
- Työpaikkakohtainen sopiminen mahdollista, jos TES määrittää lakisääteistä pidemmän ajan

Takaisinottovelvollisuuden soveltamisalan kaventaminen

- Alle 50 henkilöä työllistävät yritykset soveltamisalan ulkopuolelle

Palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano – Henkilöstömäärään perustuvat velvoiterajat

Henkilöstön vähimmäismäärä	Velvoitteet
Kaikenkokoiset yritykset	<ul style="list-style-type: none">• Tasapuolinen palkkaus ja työn vaativuuden arviointi objektiivisin kriteerein (palkkarakenteet / sama ja samanarvoinen työ)• Sukupuolineutraalit nimikkeet ja palkka-avoimuus työhönotossa• Annettava helposti saatavassa muodossa tieto työntekijöiden palkan ja palkkatasojen määrittämisessä käytetyistä kriteereistä (palkanmuodostuksen läpinäkyvyys)• Työntekijöillä on oikeus saada tietoa omasta palkkatasostaan sekä samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltynä + tiedotus vuosittain (tiedonsaantioikeus)
30 työntekijää	<ul style="list-style-type: none">• Velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma ja tehdä palkkakartoitus kerran 2 vuodessa (jos T-A suunnitelma päivitetään vuosittain, palkkakartoitus tehtävä kerran 3 vuodessa) (voimassaoleva laki)
50 työntekijää	<ul style="list-style-type: none">• Tieto työntekijöiden <i>palkkakehityksen</i> määrittämisessä käytetyistä kriteereistä (palkkakehityspolitiikan läpinäkyvyys).
100 työntekijää	<ul style="list-style-type: none">• 100–149 TT: Palkkaerojen raportointi viimeistään 7.6.2031 ja sen jälkeen joka kolmas vuosi• 150–249 TT: Palkkaerojen raportointi viimeistään 7.6.2027 ja sen jälkeen joka kolmas vuosi• 250 TT: Palkkaerojen raportointi viimeistään 7.6.2027 ja sen jälkeen joka vuosi• Jos selittämätön palkkaero (yli 5%) → yhteinen palkka-arviointi• Kaikille työntekijöille ja henkilöstön edustajille tieto sukupuolten välisestä palkkaerosta työntekijöiden välillä työntekijäryhmittäin tavallisen peruspalkan ja täydentävien tai muuttuvien osien mukaan eriteltynä.

Vuosilomalain säästövapaat ja yhteisösakon asteikon muutokset (HE-luonnokset)

Vuosilomalain säästövapaita koskevat muutokset (HE-luonnos)

- **Nykytila:** Työntekijä valitsee itse kalenterivuoden tai kalenterivuodet, joiden kuluessa hän pitää kertyneen säästövapaansa.
- **Jatkossa: TA päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdasta** samaan tapaan kuin muiden vuosilomien osalta, ellei toisin sovita.
- **Jatkossa: TA voisi kieltäytyä työntekijän pyynnöstä**, jos säästövapaan pitäminen työntekijän toivomana ajankohtana aiheuttaisi **työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle haittaa**, taikka jos se **estäisi tasapuolisen vuosilomien ja säästövapaiden sijoittamisen**

Yhteisösakon asteikon muutokset (RL 9:5 §) (HE-luonnos)

- **Nykytilan perusasteikko:** 850 – 850.000 euroa
- **Uusittu perusasteikko** 2.000 – 3.000.000 euroa
- **Erittäin suuria oikeushenkilöitä koskeva uusi asteikko:** 15.000 – 40.000.000 euroa
- **Liikevaihtorajoite:** Enintään 5 % maailmanlaajuisesta liikevaihdosta tai muusta vastaavasta tuotosta yhteisösakon määräämistä edeltäneellä tilikaudella

Kiitos!



Noora Stenholm
Senior Associate

+358 (0)40 509 5188
noora.stenholm@krogerus.com



Marko Katainen
Associate

+358 (0)40 061 9743
marko.katainen@krogerus.com