

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av lagstiftningen om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av lagstiftningen om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person (RP 158/2025 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet för utlåtande.

Utlåtande

Följande utlåtande har lämnats i ärendet:

- grundlagsutskottet GrUU 55/2025 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- specialsakkunnig Katja Honkonen, arbets- och näringsministeriet
- regeringsråd Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- specialsakkunnig Erno Mähönen, arbets- och näringsministeriet
- tingsdomare Riitta Kiiski, Helsingfors tingsrätt
- jämställdhetsombudsman Pirkko Janas, jämställdhetsombudsmannens byrå
- specialsakkunnig Jussi Aaltonen, diskrimineringsombudsmannens byrå
- jurist Aki Eriksson, Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- generaldirektör Antti Koivula, Arbetshälsoinstitutet
- konsultativ tjänsteman Hanna Ul Masih, Statens arbetsmarknadsverk
- jurist Samuli Hiilesniemi, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Inka Douglas, STTK rf
- jurist Hannele Fremer, Akava ry
- chef för juridiska ärenden Markus Äimälä, Finlands näringsliv rf
- ledande expert Albert Mäkelä, Företagarna i Finland rf
- arbetsmarknadsjurist Johanna Antikainen, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- jurist Sanna Mannonen, Servicefacket PAM rf
- arbetsmarknadschef Minna Ääri, Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
- jurist Päivi Poutanen, Byggnadsförbundet rf
- arbetsmarknadschef Jukka Sarhimaa, Byggnadsindustrin RT rf

Betänkande AjUB 10/2025 rd

- arbetsmarknadschef Janne Makkula, Teknologiindustrin rf
- chef för juridiska enheten Anna Tapio, Industrifacket rf
- ledande forskare Merja Kauhanen, Forskning om arbete och ekonomi LABORE
- professor emeritus Niklas Bruun
- professor emeritus Seppo Koskinen
- professor emeritus Matti Mikkola
- biträdande professor Jari Murto
- SVD, docent Markku Sippola.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- justitieministeriet
- social- och hälsovårdsministeriet
- Näringslivets Delegation EVA rf
- Hyvintiala HALI ry
- ingenjörsförbund IL rf
- Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
- Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ rf
- Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer rf
- Tehy rf
- Handikappforum rf.

Inget yttrande av

- Delegationen för jämställdhetsärenden.

PROPOSITIONEN

I propositionen föreslår regeringen att arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal ändras.

Det föreslås att bestämmelserna om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal ändras så att det i fortsättningen räcker med ett sakligt skäl för att upphäva ett arbetsavtal, i stället för ett vägande sakskäl som för närvarande. Bestämmelserna om de omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av uppsägningsgrunder ska preciseras.

Det föreslås att arbetsgivarens skyldighet att utreda om det är möjligt att undvika uppsägning genom att erbjuda arbetstagaren annat arbete begränsas till att gälla situationer där arbetstagarens arbetsförutsättningar har förändrats under anställningsförhållandet.

Genom att sänka uppsägningströskeln sänker man även anställningströskeln och stärker verksamhetsförutsättningarna för i synnerhet små och medelstora företag. Arbetskraftsomsättningen förväntas öka i rimlig utsträckning till följd av att uppsägningsgrunder inte längre förutsätts vara särskilt vägande. Detta uppskattas leda till en måttlig ökning i företagets produktivitet.

Genom propositionen genomförs den föresats i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering som avser undanröjande av hinder för sysselsättning.

Betänkande AjUB 10/2025 rd

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2026.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Regeringen föreslår att bestämmelserna om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person i arbetsavtalslagen (55/2001) och lagen om sjöarbetsavtal (756/2001) ändras. Genom propositionen genomförs den föresats i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering som avser undanröjande av hinder för sysselsättning.

Enligt propositionen räcker det i fortsättningen med ett sakligt skäl för att upphäva ett arbetsavtal på en grund som har samband med arbetstagarens person, medan uppsägningen för närvarande förutsätter vägande sakskaäl. Det föreslås att bestämmelserna om de omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av uppsägningsgrunder ska preciseras. Vidare föreslås det att arbetsgivarens skyldighet att utreda om det är möjligt att undvika uppsägning genom att erbjuda arbetstagaren annat arbete begränsas till att gälla situationer där arbetstagarens arbetsförutsättningar har förändrats under anställningsförhållandet.

Syftet med ändringarna är att sänka tröskeln för uppsägning som har samband med arbetstagarens person. Syftet är att stärka särskilt små och medelstora företags verksamhetsförutsättningar och sysselsättningsförmåga.

I sitt utlåtande konstaterar grundlagsutskottet att de föreslagna bestämmelserna är betydelsefulla framför allt med avseende på 18 § 3 mom. i grundlagen Enligt momentet får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Grundlagsutskottet anser att lagförslagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Anmärkningarna i utskottets utlåtandet behandlas nedan i betänkandet.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ställer sig bakom propositionens mål och anser det vara viktigt att förbättra särskilt små företags möjligheter att anställa arbetstagare. Utskottet tillstyrker lagförslagen utan ändringar, men med följande anmärkningar.

Uppsägningströskeln

Arbetsgivarens rätt att säga upp ett arbetsavtal på grunder som har samband med arbetstagarens person har begränsats i arbetsavtalslagen och i lagen om sjöarbetsavtal. För närvarande får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal endast av vägande sakskaäl som beror på arbetstagaren eller som har samband med arbetstagarens person. Som sådana sakskaäl kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.

Kravet på vägande skäl vid uppsägning i kombination med kravet på att uppsägningen ska bero på allvarligt åsidosättande av sådana förpliktelser som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet har enligt propositionen lett till att tröskeln för uppsägning på grunder som har sam-

Betänkande AjUB 10/2025 rd

band med arbetstagarens person blivit relativt hög. Enligt en jämförelse gjord av Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling OECD är de finländska villkoren för uppsägning på grund av person de femte strängaste bland OECD-länderna när man granskar uttryckligen den delindikator som beskriver villkoren för uppsägning på grund av person.

Regeringen föreslår en ändring i hur allvarliga de orsaker som ligger bakom uppsägningen ska vara. I propositionen föreslås ingen ändring i vilka orsaker som överhuvudtaget kan utgöra uppsägningsgrund. Exempelvis betydelsen av arbetstagarens underprestation som ett förfarande som berättigar till uppsägning kvarstår på samma sätt som för närvarande.

Dessutom föreslås det i propositionen noggrannare bestämmelser än för närvarande om omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte. Hur allvarligt arbetstagarens förfarande eller allvarliga förändringarna i arbetsförutsättningarna är ska alltid beaktas i denna helhetsbedömning. Dessutom innehåller de föreslagna bestämmelserna i 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen och 8 kap. 2 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal exempelförteckning över andra omständigheter som ska beaktas vid helhetsprövningen och som kan variera i varje enskilt fall. Beaktandet av de omständigheter som nämns i förteckningen och vikten av respektive omständighet beror enligt propositionen å andra sidan på hur allvarlig den förhandenvarande situationen är. Även andra omständigheter än de som nämns i momentet kan behöva beaktas vid helhetsbedömningen.

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning har det framförts olika åsikter om nivån på den nuvarande tröskeln för uppsägning på personbaserade grunder och propositionens inverkan på uppsägningströskeln. Sakkunniga har bland annat uttryckt oro över att även en liten överträdelse vid den praktiska tillämpningen kan leda till uppsägning, förutsatt att orsaken inte är diskriminerande.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att syftet med propositionen är att sänka tröskeln för uppsägning på personbaserade grunder. Uppsägning på personbaserade grunder förutsätter dock också i fortsättningen sakliga skäl, och ett ringa skäl kan inte anses sakligt på det sätt som avses i bestämmelsen.

Grundlagsutskottet behandlar i sitt utlåtande bedömningen av hur allvarligt skälet till uppsägning är i förhållande till kravet på bestämmelser i lag enligt 18 § 3 mom. i grundlagen. Enligt utskottets uppfattning framgår bedömningen av hur allvarligt skälet är dock inte tillräckligt tydligt med avseende på grundlagens 18 § 3 mom. om kravet på bestämmelser i lag, utan den blir beroende av motiveringen. Av konstitutionella skäl bör regleringen enligt grundlagsutskottet preciseras exempelvis med det omnämmande som endast ingår i propositionsmotiveringen (s. 60), att brister eller fel av ringa betydelse i arbetstagarens verksamhet inte utgör ett sakligt skäl till uppsägning. Vid bedömningen av hur allvarligt skälet är kan man enligt grundlagsutskottet fästa uppmärksamhet vid den omständighet som nämns i motiveringen till lagen (s. 62), nämligen att samma allvar hos arbetstagarens förfarande inte ska krävas om det är fråga om upprepad verksamhet som vid enskilda förseelser. (GrUU 55/2025 rd, stycke 9)

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har bedömt preciseringen utifrån inkomna uppgifter. Utskottet anser att det inte är problemfritt att precisera regleringen på det sätt som grundlagsutskot-

Betänkande AjUB 10/2025 rd

tet föreslår i sitt utlåtande. Att ringa skäl skrivs in på lagnivå kan i tillämpningspraxis styra uppsägningströskeln till en onödigt låg nivå. Dessutom beaktar formuleringen inte nödvändigtvis i tillräcklig utsträckning situationer där arbetstagarens klandervärda förfarande består av enskilda gärningar över en längre tid och där de enskilda gärningarna betraktas som ringa och inte är tillräckliga som uppsägningsgrund, men där helheten är sådan att uppsägningströskeln kan anses vara uppfylld. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att det därför inte är ändamålsenligt att precisera regleringen. Utskottet betonar det som sägs ovan och som av propositionen framgår som lagstiftarens intention, nämligen att ett ringa skäl inte kan anses sakligt på det sätt som avses i bestämmelsen.

Utskottet betonar att uppsägningen inte heller i fortsättningen får påverkas av diskriminerande skäl. Detta konstateras för tydlighetens skull också i de föreslagna 7 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen och 8 kap. 2 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal. Bestämmelserna hänvisar till förbuden mot diskriminering i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014). Utskottet betonar också att uppsägningsskyddet inklusive presumtionen om diskriminering för arbetstagare som är gravida eller familjelediga enligt 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen och 8 kap. 8 § i lagen om sjöarbetsavtal kvarstår.

Vid utskottets utfrågning framförde sakkunniga bedömningar av hur den föreslagna regleringen påverkar hurdan förfarande på arbetstagarens fritid, till exempel i sociala medier, kan överskrida uppsägningströskeln. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att arbetstagarens förfarande på fritiden redan nu kan ha varit orsak till uppsägning på grund av person. Även i fortsättningen bedöms uppsägningsgrunden med beaktande av särdragen i varje enskilt fall, men bedömningen av förfarandets allvarighet är något lättare än för närvarande.

Termer och de föreslagna bestämmelsernas struktur

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning och i grundlagsutskottets utlåtande (GrUU 55/2025 rd, stycke 10) har det fästs uppmärksamhet vid att ordalydelsen i den bestämmelse som föreslås i 7 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen och 8 kap. 2 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal avviker från de uttryck som används i internationella förpliktelser (giltigt skäl, giltig grund, grundlöshet). Grundlagsutskottet konstaterar att ett möjligt uttryck utifrån internationella avtal kunde vara "giltigt skäl" i stället för "sakligt skäl" i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att även om ordalydelsen i den föreslagna bestämmelsen avviker från de uttryck som används i internationella förpliktelser, är den nivå av minimiskydd som internationella förpliktelser garanterar tryggad även i fortsättningen. De ordalydelser som används i internationella förpliktelser är allmänt hållna och till exempel i Sverige måste en uppsägning grunda sig på sakliga skäl. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att en harmonisering av begreppen i den nationella regleringen med termerna i den internationella regleringen skulle innebära en risk för att uppsägningströskeln blir onödigt låg. Om samma terminologi används kan det ge upphov till tolkningen att avsikten är att nivån på uppsägningströskeln nationellt ska motsvara den internationellt godkända nivån av minimiskydd. På de grunder som anges ovan anser utskottet att det inte är motiverat att harmonisera termerna.

Betänkande AjUB 10/2025 rd

Grundlagsutskottet fäster dessutom i sitt utlåtande uppmärksamhet vid att den föreslagna regleringen blir mycket svårbegriplig och tungläst. Enligt utskottets uppfattning blir regleringen tydligare om det i en separat paragraf föreskrivs om den samlade bedömningen, de omständigheter som ska beaktas vid den och procedurkraven. (GrUU 55/2025 rd, stycke 11 och 12)

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar utifrån inkomna uppgifter att bestämmelsernas struktur bedömdes i samband med beredningen av propositionen. Indelningen av bestämmelserna i olika paragrafer slopades för att undvika oklarheter. Uppsägningströskeln består förutom av kravet på sakligt skäl också av en helhetsbedömning och processuella faktorer som gäller arbetsgivaren, varning och skyldighet att erbjuda annat arbete. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att det faktum att alla delfaktorer som påverkar tröskeln för uppsägning tas in i samma paragraf ger lagtillämparen en klar uppfattning om alla faktorer som påverkar tröskeln och utskottet anser därför att det inte är ändamålsenligt att ändra bestämmelsernas struktur.

Förändrade arbetsförutsättningar och omplaceringsskyldighet

För närvarande är arbetsgivaren skyldig att innan en arbetstagare sägs upp på grunder som har samband med arbetstagarens person utreda om det är möjligt att undvika uppsägning genom att placera arbetstagaren i andra arbetsuppgifter. I propositionen föreslås det att arbetsgivaren i fortsättningen ska vara skyldig att utreda möjligheterna till omplacering av arbetstagaren endast innan arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på en grund som bygger på förändringar i arbetstagarens arbetsförutsättningar.

Sakkunniga har lyft fram arbetsgivarens roll när det gäller att upprätthålla arbetstagarnas kompetens och därmed deras arbetsförutsättningar. Dessutom har sakkunniga bedömt hur inskränkning av omplaceringsskyldigheten förhåller sig till lojalitetsskyldigheten.

Med lojalitetsskyldighet avses avtalsparternas ömsesidiga skyldighet att i sin egen verksamhet i skälig utsträckning beakta motpartens intressen och rättigheter. Lojalitetsplikten gäller också arbetsavtalsförhållanden, där den både har ansetts gälla som en allmän arbetsavtalsrättslig princip och uttrycka vissa bestämmelser i arbetsavtalslagen, såsom 2 kap. 1 §, enligt vilken arbetsgivaren bland annat ska se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att arbetsgivarens allmänna skyldigheter förblir oförändrade och att också omplaceringsskyldigheten kvarstår i situationer där arbetstagarens förutsättningar att arbeta har förändrats väsentligt och arbetstagaren därför inte längre klarar av sitt arbete. Utskottet påpekar också att arbetstagarens sjukdom, skada eller olycksfall i arbetet är förbjudna uppsägningsskäl, om inte arbetstagarens arbetsförmåga på grund av dem har minskat väsentligt och så långvarigt att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet. Utskottet anser det motiverat att det inte längre finns någon skyldighet att omplacera arbetstagare i situationer där arbetstagaren bryter mot eller försummar sina skyldigheter och där arbetstagaren själv kan påverka sina förutsättningar att arbeta.

Betänkande AjUB 10/2025 rd

Varningsförfarande

I propositionen föreslås inga ändringar i varningsförfarandena. Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning föreslogs det att det i lagen föreskrivs om att varningen ska ges i skriftlig form. Å andra sidan har sakkunniga framfört att bestämmelsen om varningsförfarande bör ändras så att det i lagen föreskrivs om situationer där arbetsgivaren inte behöver ge en ny varning.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att varningsförfarandet har bedömts som en del av beredningen av propositionen och anser att den valda regleringslösningen är motiverad. Utskottet betonar att kompetens i de faser och former som hör till varningsförfarandet är en del av arbetsgivarkompetensen.

Propositionens konsekvenser

De konsekvenser som propositionen syftar till är att sänka tröskeln för uppsägning på personbaserade grunder, förbättra sysselsättningsförmågan särskilt hos små och medelstora företag samt att förbättra företagens produktivitet genom ökad omsättning på arbetskraft, dock utan att obefogat äventyra arbetstagarnas anställningstrygghet. I propositionen bedöms det att den föreslagna sänkningen av uppsägningströskeln kan öka arbetskraftens omsättning måttligt, vilket i sin tur bedöms öka företagets produktivitet. Propositionen bedöms inte ha mer än ringa sysselsättningseffekter.

Enligt utredning till utskottet uppstår propositionens konsekvenser för produktiviteten genom att den bedöms öka både uppsägningar och rekryteringar, vilket ökar arbetskraftens rörlighet och påskyndar dess omfördelning. Det innebär att arbetstagarna kan övergå till uppgifter och arbetsplatser där deras kompetens utnyttjas bättre. Resultatet bedöms bli en effektivare användning av arbetskraften och en förbättrad produktivitet. Även om propositionen inte bedöms ha någon större effekt på sysselsättningen är det möjligt att de positiva effekterna för företagen också återspeglas i en ökning av sysselsättningen. Detta gäller åtminstone i den mån företagen upplever att den nuvarande uppsägningströskeln är för hög och ändringarna skulle öka arbetsgivarnas benägenhet att anställa. Enligt propositionen anser särskilt småföretag att de rättsliga riskerna vid uppsägning utgör ett betydande hinder för anställning.

Under sakkunnigutfrågningen uttrycktes oro för att diskrimineringen på grund av graviditet kommer att öka till följd av den sänkta uppsägningströskeln. Jämställdhetsombudsmannen har konstaterat att risken för att diskrimineringen döljs ökar om uppsägningströskeln sänks.

Enligt propositionen har de föreslagna ändringarna inte identifierats ha några särskilda diskriminerande konsekvenser. Enligt tillgängliga uppgifter är diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet mycket sällsynt vid uppsägningar som grundar sig på arbetstagarens person. Jämställdhetsombudsmannens byrå får årligen endast enskilda anmälningar om misstankar om diskriminering vid uppsägning som grundar sig på arbetstagarens person. Kvinnor i barnafödande ålder framträder inte heller tydligt i arbetsförmedlingsstatistiken när man analyserar fall där arbetstagare har sagts upp på personbaserade grunder. På denna grund bedöms det i propositionen

Betänkande AjUB 10/2025 rd

att de föreslagna ändringarna sannolikt har högst en mycket liten inverkan på diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet är ett allvarligt fenomen och ser mycket allvarligt på oron för ökande diskriminering. De ovannämnda bestämmelserna i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal om särskilt uppsägningskydd för gravida och familjelediga samt diskrimineringsförbuden och diskrimineringspresumtionerna i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen erbjuder för sin del rättsligt skydd mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Utskottet anser dock att det är viktigt att följa och bedöma vilka konsekvenser den föreslagna regleringen har för diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet och för det rättsliga skyddet. (*Utskottets förslag till uttalande 1*)

Dessutom har det vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning framförts att de föreslagna bestämmelsernas öppenhet och flertydighet ökar den rättsliga osäkerheten och sannolikt leder till att uppsägningar bestrids i domstol oftare än tidigare. Å andra sidan har det vid utfrågningen ansetts viktigt att det i propositionsmotiven konstateras att syftet med ändringen är att sänka tröskeln för uppsägning och sysselsättning. Detta har ansetts styra framtida rättspraxis särskilt vid tolkningen av olika gränssfall.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att innehållet i grunderna för att avsluta ett anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen av hävd har grundat sig på allmänna klausuler och att kraven har utformats också genom rättspraxis. Det är inte möjligt att på lagnivå uttömmande beakta alla situationer som kan uppstå i verkligheten. I lagförslaget har man strävat efter att öka den rättsliga säkerheten genom mer detaljerade bestämmelser än för närvarande, men även i fortsättningen kommer tolkningarna att utformas med tiden genom rättspraxis. Det står klart att syftet med ändringarna är att även framöver sänka tröskeln för uppsägning jämfört med nuläget. (*Utskottets förslag till uttalande 2*)

Vid arbetslivs- och jämställdhetsutskottets sakkunnigutfrågning framfördes det också att uppsägningströskeln skiljer sig beroende på om personen har ett arbetsavtalsförhållande eller ett tjänsteförhållande. Regeringen föreslår ändringar endast i uppsägningsgrunderna för ett anställningsförhållande. Propositionen gäller inte tjänstemän eller tjänsteinnehavare. Utskottet anser det viktigt att följa de praktiska effekterna av propositionen, särskilt i fråga om huruvida ändringarna faktiskt sänker uppsägningströskeln i enlighet med propositionens mål, och att utifrån detta bedöma behovet av att utvidga ändringarna till att även omfatta arbete i tjänsteförhållande. (*Utskottets förslag till uttalande 3*)

Avslutningsvis vill arbetslivs- och jämställdhetsutskottet betona att avsikten med propositionen inte är att ändra rättsläget vid uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. De ändringar som föreslås i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen och 8 kap. 3 § i lagen om sjöarbetsavtal ändrar inte innehållet i regleringen. Också den nuvarande rättspraxisen behåller sin styrande betydelse för tillämpningen av bestämmelsen.

Betänkande AjUB 10/2025 rd

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 1 och 2 i proposition RP 158/2025 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner tre uttalanden.(Utskottets förslag till uttalanden)

Utskottets förslag till uttalanden

1. *Riksdagen förutsätter att regeringen bevakar om ändringen ökar diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet och utarbetar en utredning om detta före utgången av 2028.*
2. *Riksdagen förutsätter att statsrådet före utgången av 2028 följer och utarbetar en utredning om ändringarnas konsekvenser dels för arbetstagarnas ställning, dels för sysselsättningen särskilt med tanke på små och medelstora företags sysselsättningsförmåga.*
3. *Riksdagen förutsätter att statsrådet följer propositionens praktiska konsekvenser särskilt i fråga om huruvida ändringarna också de facto sänker uppsägningströskeln i enlighet med propositionens mål. Riksdagen förutsätter dessutom att statsrådet utifrån detta bedömer behovet av att utsträcka ändringarna till att gälla också arbete som utförs i tjänsteförhållande. Riksdagen förutsätter att statsrådet före utgången av 2028 lämnar social- och hälsovårdsutskottet en utredning i ärendet.*

Betänkande AjUB 10/2025 rd

Helsingfors 11.12.2025

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Arto Satonen saml
vice ordförande Lauri Lyly sd
medlem Miko Bergbom saf
medlem Fatim Diarra gröna
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Minja Koskela vänst
medlem Mikko Lundén saf
medlem Niina Malm sd
medlem Anders Norrback sv
medlem Olga Oinas-Panuma cent
medlem Karoliina Partanen saml
medlem Jorma Piisinen saf
medlem Mikko Polvinen gl
medlem Piritta Rantanen sd
medlem Tere Sammallahti saml
medlem Timo Suhonen sd
medlem Henrik Vuornos saml.

Sekreterare var

utskottsråd Meri Pensamo.

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 1

Reservation 1

Motivering

Allmänt

Regeringens proposition 158/2025 rd fortsätter regeringen Orpos linje att försämra arbetslivet, där endast arbetsgivarnas mål har hörts och det i enlighet med deras önskemål har gjorts sådana ändringar i arbetslagstiftningen som försvagar arbetstagarnas ställning. Även denna proposition har löntagarsidan enhälligt motsatt sig och arbetsgivarna understött.

Regeringen Orpo föreslår att det individuella uppsägningsskyddet försämras så att det i stället för vägande sakskaäl i fortsättningen bara behövs ett sakligt skäl för uppsägning. Den helhetsbedömning som i nuläget görs av domstolarna ska ändras till en helhetsprövning. Också omplaceringskyldigheten vid uppsägningar slopas, med undantag för främst arbetsoförmåga.

Enligt de gällande uppsägningsbestämmelserna krävs det vägande sakskaäl för uppsägning, vilket inbegriper en prövning av förfarandets allvarlighetsgrad. Den nu föreslagna ändringen innehåller ingen sådan prövning av allvarlighetsgraden. Dessutom ändras helhetsbedömningen till en helhetsprövning. Vid uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker krävs fortfarande vägande sakskaäl.

Ur arbetstagarnas synvinkel är propositionen enbart en försämring av anställningstryggheten. Regeringen kan inte lägga fram några grunder för att ett svagare uppsägningsskydd ökar företagens sysselsättning och produktivitet. Dessutom innebär de planerade ändringarna inga inbesparingar i de offentliga utgifterna och deras samhälleliga konsekvenser är negativa, eftersom de endast ökar osäkerheten i arbetslivet. Lagändringarna påverkar företag av alla storlekar och alla anställningsförhållanden, trots att propositionen har motiverats särskilt med att tröskeln för anställning sänks i fråga om små och medelstora företag.

Arbetsgivarna avslutar anställningsförhållanden på många sätt: under prövotiden (ca 14 600), av personliga (individuella) skäl (ca 12 400), anställningsförhållanden upplöses och dessutom används produktionsorsaker och ekonomiska orsaker. Propositionen har i första hand konsekvenser för personbaserade uppsägningar, men den har också spridningseffekter på andra sätt att avsluta anställningsförhållanden.

Regeringen motiverar försvagningen av uppsägningsskyddet också med Finlands höga uppsägningsskydd. I sakkunnigyttrandena till utskottet lyftes det dock fram att enligt OECD:s indikator över uppsägningsskydd i fråga om personbaserade grunder (dvs. medeltalet av indikatorerna för olika delområden av personbaserad uppsägning) är det personbaserade anställningsskyddet inte särskilt strängt i Finland, utan ligger på OECD-ländernas medelnivå.

De terminologiskt oklart formulerade bestämmelserna kommer inte att sänka uppsägningströskeln genast efter lagens ikraftträdande, utan domstolarnas rättspraxis styr på lång sikt de praktis-

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 1

ka konsekvenserna vid uppsägningar där tvister uppstår. De föreslagna ändringarna kommer att leda till en långvarig rättslig osäkerhet, vilket ökar antalet tvister och domstolsbehandlingar.

I många kollektivavtal föreskrivs det om uppsägningskydd i enlighet med de nuvarande uppsägningsbestämmelserna. Den planerade lagändringen gäller inte anställda i tjänsteförhållande, vilket begränsar ändringens konsekvenser för den offentliga sektorn. Därigenom försvagas uppsägningskyddet på branschnivå i praktiken inom lågavlönade och kvinnodominerade servicebranscher och inom sådana branscher och uppgifts- och yrkesgrupper inom den privata sektorn som inte genom kollektivavtal omfattas av ett starkare uppsägningskydd. Detta skapar ett ohållbart läge med tanke på jämställdheten mellan könen.

I sakkunnigytrandena till utskottet lyftes det fram att ändringarna i flera punkter i grunderna för uppsägning av arbetsavtal tyder på att lagen kommer att utgöra en förlängning av arbetsgivarens arbetsledningsmakt, där arbetstagarens rättigheter vid uppsägning fastställs endast något starkare än vad diskrimineringslagstiftningen förutsätter. Dessutom lyftes det fram att genom denna proposition överförs hela perspektivet från principen om att skydda arbetstagaren till att trygga arbetsgivarens intressen så att arbetstagarens förseelser leder till ett sakligt straff. I propositionen föreslås det inte bara att ordet "vägande" ska strykas i fråga om uppsägningsgrunder. Därtill ändras perspektivet för den sakliga grunden så att den leder till sanktioner för arbetstagaren.

Det är således fråga om en fundamental ändring av tyngdpunkten i arbetslagstiftningen, där grundtanken har varit att skydda den svagare parten, det vill säga arbetstagaren. Vår arbetslagstiftning har i flera decennier utgått från att arbetsgivaren är den starkare parten i ett anställningsförhållande, så det har krävts vägande och inte bara sakliga skäl som uppsägningskriterium.

Uppsägning är alltid en dramatisk situation, både för den uppsagda och den som säger upp. Lagstiftningen bör därför vara mycket tydlig och lätt att tolka, så att båda sidor tillräckligt väl känner till sina rättigheter och skyldigheter. En tydlig lagstiftning är också nödvändig med tanke på båda parternas rättssäkerhet och förhindrar onödiga uppsägningstvister. Sammantaget förtydligar propositionen inte dessa situationer, utan avgörandena är beroende av rättspraxis. Lagstiftningsändringar som leder till mera osäkerhet och mindre förutsägbarhet i arbetslivet bör överlag inte göras.

De föreslagna ändringarna i förhållande till internationella förpliktelser

I sakkunnigytrandena från de professorer som utskottet hört lyftes det fram att propositionen står i strid med internationella förpliktelser som är bindande för Finland. Genom propositionen försvagas det finländska anställningsskyddet från den höga nivå som tillämpas i två grannländer till en nivå som underskrider det europeiska genomsnittet. I yttrandena framfördes det att artikel 4 i ILO:s konvention 158, artikel 24 i Europeiska sociala stadgan och artikel 30 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna förutsätter att det vid uppsägning föreligger allvarliga brister och störningar i arbetstagarens arbetsförmåga, utförande av arbete eller uppförande. De uppsägningsgrunder som regeringen föreslår i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen uppfylls inte detta.

Begreppet ”giltigt skäl”, som professorerna föreslår i sina utlåtanden, är därför ett bättre begrepp än sakligt skäl. Det skulle undanröja misstankarna om att uppsägningsgrunderna i arbetsavtalsla-

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 1

gen inte är förenliga med de centrala internationella konventioner om uppsägningskydd som nämns ovan. Detta är naturligtvis viktigt, eftersom rätten till uppsägningskydd är en grundläggande rättighet som erkänns både i Finland och internationellt. Dessutom är tröskeln för giltigt skäl enligt de ovannämnda internationella förpliktelserna lägre än den nuvarande formuleringen ”vägande saksäl”, men uppfyller ändå samma innehåll i fråga om villkoren för uppsägning i alla ovannämnda internationella avtal. Om det över huvud taget är nödvändigt att ändra bestämmelsen, borde begreppet giltigt skäl ha använts.

Även grundlagsutskottet har fäst uppmärksamhet vid detta i sitt utlåtande GrUU 55/2025 rd. Med avseende på tydlig reglering påpekar grundlagsutskottet att ett möjligt uttryck utifrån internationella avtal kunde vara ”giltigt skäl” i stället för ”sakligt skäl” i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Prövning av förfarandets allvarlighetsgrad

I sakkunnigyttrandena lyftes det fram att begreppet sakligt skäl i tolkningen av den gällande lagen inte inbegriper någon prövning av om grunden är väsentlig eller allvarlig (eftersom prövningen sker i fråga om begreppet ”vägande”). Enligt den nya lagen får termen ”saklig” ett nytt innehåll, och uppsägningsgrunden ska enligt den nya ordalydelsen vara både saklig och allvarlig. Prövning av förfarandets allvarlighetsgrad blir en del av prövningen av det sakliga skälet, vilket innebär att lagstiftaren definierar begreppet sakligt skäl på ett nytt sätt.

Det innebär också att tidigare rättspraxis, där innebörden av begreppet ”saklig” övervägs åtminstone delvis inte längre är relevant. Å andra sidan kommer äldre rättspraxis fortfarande att till många delar styra ny rättspraxis, till exempel i fråga om varningsförfarandet och uttrycket ”arbetsgivarens och arbetstagarnas omständigheter som en helhet”. Det bidrar till att skapa förvirring och problem för alla företag och särskilt för de små företagen, som regeringen vill skapa större klarhet för.

Dessutom framfördes det i sakkunnigyttrandena att en överträdelse eller försummelse som sker utanför anställningsförhållandet och som på ett eller annat sätt påverkar anställningsförhållandet lättare än tidigare kan anses vara en tillräcklig uppsägningsgrund. Likaså kan flera försummelser eller förseelser som anses vara ringa och som samma arbetstagare har gjort sig skyldig till lättare än tidigare räcka som uppsägningsgrund (så länge de krav som gäller vid varningsförfarandet uppfylls).

Grundlagsutskottet framhöll i sitt utlåtande GrUU 55/2025 rd att bedömningen av hur allvarligt skälet är inte tillräckligt tydligt framgår av bestämmelsens ordalydelse med avseende på grundlagens 18 § 3 mom. om kravet på bestämmelser i lag, utan den blir beroende av motiveringen. Av konstitutionella skäl bör regleringen preciseras exempelvis med det omnämnande som ingår i motiveringen, att brister eller fel av ringa betydelse i arbetstagarens verksamhet inte utgör ett sakligt skäl till uppsägning. Vid bedömningen av hur allvarligt skälet är kan man enligt utskottet fästa uppmärksamhet vid den omständighet som nämns i motiveringen till lagen, nämligen att samma allvar hos arbetstagarens förfarande inte ska krävas om det är fråga om upprepad verksamhet som vid enskilda förseelser.

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 1

Skyldighet att omplacera arbetstagaren

Regeringen föreslår att arbetsgivarens skyldighet att utreda om det är möjligt att undvika uppsägning genom att erbjuda arbetstagaren annat arbete begränsas till att gälla situationer där arbetstagarens arbetsförutsättningar har förändrats under anställningsförhållandet. Regeringen vill alltså frånta arbetsgivaren ansvaret för att utreda en omplacering i alla andra situationer.

Det innebär en stor försämring av arbetstagarens uppsägningsskydd. Dessutom skapar den föreslagna ändringen osäkerhet för arbetstagarna i situationer där arbetets svårighetsgrad ökar och arbetsgivaren inte har sört för kompetensen. Genom omplaceringsskyldigheten har man kunnat undvika onödiga uppsägningar och tvister till följd av dem, och det har varit ett enkelt sätt att se till att arbetstagaren fortsatt kan arbeta till förmån för arbetsgivaren. Det har för företagen varit enkelt att kontrollera om det finns annat arbete att erbjuda och omplaceringsskyldigheten har inte medfört någon administrativ börda. Omplaceringsskyldigheten bör därför förbli oförändrad.

Skriftlig varning bör utgöra praxis

Regeringen föreslår inga ändringar i varningssystemet. På grund av de terminologiskt oklara nya bestämmelserna är det med tanke på båda parter rättsskydd ytterst viktigt att varningen ges skriftligen. Om arbetstagaren inte ges varningen i skriftlig form, ökar risken för oklara uppsägningssituationer, rättstvister till följd av dem och onödiga rättsprocesser. Alla oklara procedurer före uppsägningen medför stora olägenheter för både arbetstagaren och arbetsgivaren.

Därför föreslår vi att varningen alltid ska ges i skriftlig form. En skriftlig varning skulle vara ett enkelt och billigt sätt att förbättra arbetstagarnas och arbetsgivarnas rättssäkerhet och minska eventuella uppsägningstvister och därmed kostnaderna för det allmänna.

Kunnandet i fråga om uppsägningsprocessen är också i nuläget svagt på arbetsplatserna, vilket leder till tvister till följd av uppsägningar. Om denna process sköttes rätt från arbetsgivarnas sida, skulle lagstiftningen inte behöva ändras. Situationen vore då klarare och lättare för båda parter. Varningsförfarandet är därför särskilt viktigt om arbetstagaren vid skötseln av de arbetsuppgifter som arbetsledningen ger har sådana brister som förutsätter att varning ges. Varningens uppgift är att ge arbetstagaren tid och möjlighet att korrigera sitt förfarande.

Propositionens konsekvenser för jämställdheten

I många kollektivavtal, till exempel inom industrin och transportbranschen, har man kommit överens om ett bättre uppsägningsskydd, i enlighet med de nuvarande uppsägningsbestämmelserna. Inom de avtalsbranscher som inte har fått motsvarande villkor i kollektivavtalen är uppsägningsskyddet beroende av arbetsavtalslagen. Dessa avtalsområden är särskilt lågavlönade och kvinnodominerade branscher.

Om det försvagade uppsägningsskyddet förverkligas skapar det osäkerhet inom dessa branscher. I flera undersökningar runtom i världen har det observerats att en försämring av anställningstryggheten leder till ökad osäkerhet, vilket återspeglas särskilt i de beslut som fattas av unga och kvinnor. Den ekonomiska osäkerheten och osäkerheten på arbetsmarknaden har bland annat lett

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 1

till beslut om att skjuta upp familjebildningen. Det försvagade uppsägningsskyddet försvagar också jämställdheten mellan könen.

Paragrafändringarna

Arbetsgivarnas bristande kompetens att sköta uppsägningssituationer korrekt orsakar problem på arbetsplatserna. Tillsammans med det anknytande varningsförfarandet är uppsägningsprocessen tydlig. Att åtgärda detta problem genom att försvaga enbart arbetstagarens anställningstrygghet förtydligar inte och förbättrar inte situationen på arbetsplatserna.

Därför finns det inga grunder alls för förslaget att försvaga uppsägningsskyddet för arbetstagare. Det vägande sakskäl som för närvarande krävs för uppsägning bör bevaras även i fortsättningen. Rättspraxis i fråga om vägande sakskäl är vedertagen. Syftet med vägande sakskäl är uttryckligen att handla i enlighet med principen om skydd för arbetstagare och skapa trygghet för den svagaste parten, dvs. arbetstagaren, mot den starkare parten, det vill säga arbetsgivaren. Därför föreslår vi att arbetsavtalslagens paragrafer om uppsägning lämnas kvar i sin nuvarande form.

Dessutom föreslår vi att en varning alltid ska ges skriftligt. Det vore med tanke på det ömsesidiga rättsskyddet ett enkelt och billigt sätt att undvika onödiga oklarheter vid uppsägningar och tvister som följer av dem.

Utskottets förslag till uttalanden

Vi stöder utskottets förslag till uttalanden i fråga om uttalande 1 och 2. Vi förkastar utskottets förslag till uttalande i fråga om uttalande 3.

Förslag

Vi föreslår

*att riksdagen godkänner lagförslag 1 och 2 med ändringar (**Reservationens ändringsförslag**) och*

att riksdagen förkastar utskottets förslag till uttalande 3.

Betänkande AjUB 10/2025 rd
Reservation 1

Reservationens ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av 7 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
~~upphävs i arbetsavtalslagen (55/2001) 7 kap. 1 §,
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 7 kap. 2 § 3 mom. och 3 § 1 mom. och det inledande stycket i 3 § 2 mom., av dem 7 kap. 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 127/2019 och 248/2024, samt
fogas till 7 kap. en ny 2 a § som följer:~~

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

~~En arbetsgivare får säga upp ett tills vidare gällande arbetsavtal av ett sakligt skäl som har samband med arbetstagarens person. Uppsägningen får inte påverkas av diskriminerande skäl. Som ett sakligt skäl kan åtminstone betraktas~~

~~1) brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet, såsom underlåtelse att iaktta de föreskrifter som arbetsgivaren ger inom ramen för sin rätt att leda arbetet, försummelse av arbetet, ogrundad frånvaro, osakligt uppförande samt oaktsamhet i arbetet,~~

~~2) sådana väsentliga förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.~~

~~Huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte avgörs på basis av en helhetsbedömning, i vilken hänsyn ska tas till hur allvarligt arbetstagarens förfarande som är föremål för granskning eller förändringarna i arbetsförutsättningarna är samt övriga omständigheter som inverkar på saken, såsom~~

~~1) arbetstagarens ställning och uppgifternas karaktär,~~

~~2) arbetstagarens övriga agerande i strid med förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet,~~

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 1

3) åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att uppfylla sina egna förpliktelser, såsom att ge arbetstagaren tillräckliga anvisningar, samt arbetsgivarens övriga förfarande i ärendet,

4) antalet anställda hos arbetsgivaren,

5) arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet.

Om arbetstagarens förutsättningar att klara av arbetet förändras, ska arbetsgivaren efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

En arbetstagare som har underlåtit att fullgöra sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats skriftligen och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver ingen varning ges.

2 a §

Förbjudna uppsägningsgrunder

Som förbjudna uppsägningsgrunder betraktas åtminstone

1) arbetstagarens sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund av dessa har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet,

2) det att arbetstagaren deltar i en sådan stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962) eller som verkställs av en arbetstagarförening,

3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter, eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet,

4) det att arbetstagaren är eller har varit verksam som representant för arbetstagarna eller strävar efter att bli en sådan,

5) anlitanade av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Skälet till uppsägningen måste vara sakligt och vägande. Arbetsavtalet får inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

Grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga, när

Denna lag träder i kraft den 20 .

Betänkande AjUB 10/2025 rd
Reservation 1

~~På sådan uppsägning av en arbetstagare som endast beror på ett förfarande som ägt rum före ikraftträdandet av denna lag tillämpas 7 kap. 2 § i den lydelse den hade vid ikraftträdandet av denna lag.~~

På en varning som tilldelats före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 7 kap. 2 § 3 mom. som gällde vid ikraftträdandet.

2.

Lag

om ändring av 8 kap. i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
~~upphävs i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 8 kap. 1 §;
ändras i lagen om sjöarbetsavtal 8 kap. 2 § 3 mom. och 3 § 1 mom., av dem 8 kap. 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 249/2024, samt
fogas till 8 kap. en ny 2 a § som följer:~~

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

~~En arbetsgivare får säga upp ett tills vidare gällande arbetsavtal av ett sakligt skäl som har samband med arbetstagarens person. Uppsägningen får inte påverkas av diskriminerande skäl. Som ett sakligt skäl kan åtminstone betraktas~~

~~1) brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet, såsom underlåtenhet att iaktta de föreskrifter som arbetsgivaren ger inom ramen för sin rätt att leda arbetet, försummelse av arbetet, ogrundad frånvaro, osakligt uppförande samt oaktsamhet i arbetet,~~

~~2) sådana väsentliga förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.~~

~~Huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte avgörs på basis av en helhetsbedömning, i vilken hänsyn ska tas till hur allvarligt arbetstagarens förfarande som är föremål för granskning~~

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 1

eller förändringarna i arbetsförutsättningarna är samt övriga omständigheter som inverkar på saken, såsom

- 1) arbetstagarens ställning och uppgifternas karaktär,
- 2) arbetstagarens övriga agerande i strid med förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet,
- 3) åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att uppfylla sina egna förpliktelser, såsom att ge arbetstagaren tillräckliga anvisningar, samt arbetsgivarens övriga förfarande i ärendet,
- 4) antalet anställda hos arbetsgivaren,
- 5) arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet.

Om arbetstagarens förutsättningar att klara av arbetet förändras, ska arbetsgivaren efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 10 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

En arbetstagare som har underlåtit att fullgöra sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats **skriftligen** och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. ~~Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver ingen varning ges.~~

2 a §

Förbjudna uppsägningsgrunder

Som förbjudna uppsägningsgrunder betraktas åtminstone

- 1) arbetstagarens sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund av dessa har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet,
- 2) det att arbetstagaren deltar i en sådan stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962) eller som verkställs av en arbetstagarförening,
- 3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter, eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet,
- 4) det att arbetstagaren är eller har varit verksam som representant för arbetstagarna eller strävar efter att bli en sådan,
- 5) anlitan av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Skälet till uppsägningen måste vara sakligt och vägande. Arbetsavtalet får inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

Betänkande AjUB 10/2025 rd
Reservation 1

Denna lag träder i kraft den 20 .

~~På sådan uppsägning av en arbetstagare som endast beror på ett förfarande som ägt rum före ikraftträdandet av denna lag tillämpas 8 kap. 2 § i den lydelse den hade vid ikraftträdandet av denna lag.~~

På en varning som tilldelats före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 7 kap. 2 § 3 mom. som gällde vid ikraftträdandet.

Helsingfors 11.12.2025

Lauri Lyly sd
Niina Malm sd
Piritta Rantanen sd
Timo Suhonen sd
Fatim Diarra gröna
Minja Koskela vänst

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 2

Reservation 2

Motivering

Regeringen föreslår att arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal ändras.

Det föreslås att bestämmelserna om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal ändras så att det i fortsättningen räcker med ett sakligt skäl för att upphäva ett arbetsavtal, i stället för ett vägande sakskäl som för närvarande. Bestämmelserna om de omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av uppsägningsgrunder ska preciseras.

Det föreslås att arbetsgivarens skyldighet att utreda om det är möjligt att undvika uppsägning genom att erbjuda arbetstagaren annat arbete begränsas till att gälla situationer där arbetstagarens arbetsförutsättningar har förändrats under anställningsförhållandet.

Genom att sänka uppsägningströskeln sänker man även anställningströskeln och stärker verksamhetsförutsättningarna för i synnerhet små och medelstora företag. Arbetskraftsomsättningen förväntas öka i rimlig utsträckning till följd av att uppsägningsgrunder inte längre förutsätts vara särskilt vägande. Detta uppskattas leda till en måttlig ökning i företagets produktivitet.

Genom propositionen genomförs den föresats i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering som avser undanröjande av hinder för sysselsättning.

Regeringen har misslyckats i sin sysselsättningspolitik.

Regeringens främsta löfte till finländarna var att skapa 100 000 nya jobb. Det löftet har inte uppfyllts. Statistikcentralens arbetskraftsundersökningar visar tvärtom att antalet arbetslösa har ökat med 91 000 under regeringsperioden, när man mäter förändringen i trenden för antalet arbetslösa från juni 2023 till oktober 2025. Antalet arbetslösa har ökat med i genomsnitt cirka 100 per dag.

Arbetslösheten minskar i euroområdet, men i Finland stiger arbetslösheten på ett oroväckande sätt. Regeringen har motiverat situationen till exempel med kriget i Ukraina. Enligt EU:s statistikbyrå Eurostat stod till exempel Danmark för den kraftigaste ekonomiska tillväxten under årets andra kvartal. I Rysslands närområden upplevdes tillväxt i till exempel Polen, Estland, Lettland och Litauen, som alla ligger ännu närmare Ukraina än Finland. Däremot minskade Finlands bruttonationalprodukt mest bland EU-länderna och arbetslöshetsgraden är bland de högsta i de europeiska länderna.

Regeringen har allvarligt misslyckats i sin ekonomiska politik och sysselsättningspolitik. Misslyckandet återspeglas kraftigt i all annan verksamhet som regeringen bedriver och uppnåendet av de uppställda målen för valperioden. Och eftersom regeringen misslyckats totalt med att styra sysselsättningen i den utlovade riktningen blir också åtgärderna för att balansera ekonomin meningslösa. Allt fler hotas av arbetslöshet och Finlands ekonomi förutspås i bästa fall nå en blygsam tillväxt. Även finländarnas tro på framtiden har försämrats på grund av regeringens agerande.

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 2

Regeringens sätt att reformera arbetslivslagstiftningen ökar inte förtroendet

Regeringen föreslår att det framöver räcker med ett sakligt skäl för uppsägning i stället för ett välgående sakskaäl som för närvarande. Regeringen har fört detta lagförslag framåt genom att ensidigt diktera, på samma sätt som i fråga om flera tidigare ändringar i arbetslivslagstiftningen under valperioden.

Centern anser att en del av regeringens reformer har varit välkomna och behövliga, men för att bygga upp förtroende och stabilitet borde regeringen ha förhandlat fram arbetslivsreformerna, inte rivit sönder och dikterat. Det dikterande sättet att genomföra reformer försvagar förtroendet på arbetsmarknaden och människornas allmänna förtroende för arbetslivet och också mer allmänt för framtiden. Detta syns för närvarande bland annat i att konsumtionsökningen har avstannat eftersom många i sin personliga ekonomi förbereder sig på arbetslöshet och att inkomsterna minskar eller kostnaderna stiger och till och med avsevärt har minskat sin konsumtion.

Små företag har en central roll som sysselsättare

År 2023 hade största delen (98,2 %) av företagen i Finland färre än 20 anställda. Största delen av de nya jobben uppstår i dessa små företag och deras betydelse är central också i fortsättningen för att öka sysselsättningen.

I många små företag finns det arbete som det skulle behöva anställas en ny arbetstagarare för. Tröskeln för att sysselsätta är dock för hög för närvarande, och särskilt i små företag kan det upplevas som en alltför stor risk att anställa en arbetstagarare. Stora företag har bättre förutsättningar och resurser än små företag att sköta rekryteringsprocesserna för nya arbetstagarare och att konkurrera om arbetstagararna. Små företag har också sämre förutsättningar än stora företag att på längre sikt ta ekonomiska förluster som beror på arbetstagararens upprepade klandervärda förfarande eller på arbetstagararens förutsättningar att arbeta varaktigt försämrats.

Centern anser att små företags förutsättningar att anställa arbetstagarare behöver underlättas och att man behöver uppmuntra dessa företag att sysselsätta. Därför föreslår Centern att underlättandet av uppsägning endast ska gälla arbetsgivarare som sysselsätter färre än 20 personer.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet ska inte godkännas

Under beredningen av propositionen har det förts diskussioner om diskriminering på grund av graviditet. I flera yttranden om utkastet till proposition poängterades det också att lagändringarna riskerar att öka diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet. Enligt propositionen är en sådan effekt i vissa fall möjlig, men den bedöms ändå vara osannolik.

Det bör noteras att i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs det om särskilt uppsägningsskydd för gravida och familjelediga, enligt vilket arbetsavtalet inte får sägas upp på grund av att arbetstagarare är gravid eller på den grund att arbetstagarare utnyttjar sin rätt till familjeledighet. Arbetsgivarare ska kunna visa att uppsägningen i dessa situationer beror på andra omständigheter. Även i propositionen påpekas det att arbetsgivarare alltid bär bevisbördan när det

Betänkande AjUB 10/2025 rd
Reservation 2

gäller att visa att uppsägningsgrunden är saklig och ska visa att en saklig uppsägningsgrund föreligger.

Centern anser det vara ytterst viktigt att diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet förebyggs målmedvetet för att unga vuxna ska våga bilda familj och lita på framtiden. Det är viktigt att konsekvenserna av lagändringen följs upp också ur denna synvinkel.

Lagändringens konsekvenser och genomförande ska följas upp

I sitt utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar grundlagsutskottet att ett möjligt uttryck utifrån internationella avtal kunde vara ”giltigt skäl” i stället för ”sakligt skäl” i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Grundlagsutskottet konstaterar att den föreslagna regleringen blir svårbegriplig och tungläst. Utskottet anser att denna omständighet kan medföra risk för att såväl arbetstagarnas som arbetsgivarnas rättsskydd försämras.

Grundlagsutskottet påpekar också i sitt utlåtande att den föreslagna regleringen till stor del kommer att preciseras först senare, kanske först efter många år, genom rättspraxis. Det gör tolkningen av uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person mindre förutsägbar, vilket inte är problemfritt med avseende på 18 § 3 mom. i grundlagen. Därför är det nödvändigt att både på kort och på längre sikt följa upp konsekvenserna av lagändringarna och hurdan rättspraxis som uppstår.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen godkänner lagförslag 1 och 2 med ändringar. (Reservationens ändringsförslag)

Betänkande AjUB 10/2025 rd
Reservation 2

Reservationens ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av 7 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
~~upphävs i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 8 kap. 1 §,~~
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 8 kap. 1 och 2 § och 3 § 1 mom., av dem 8 kap. 2 §
sådan den lyder delvis ändrad i lag 249/2024, samt
fogas till 8 kap. en ny 2 a § som följer:

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §

*Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person när arbetsgivaren har högst
19 anställda*

En arbetsgivare som har högst 19 anställda får säga upp ett tills vidare gällande arbetsavtal av ett sakligt skäl som har samband med arbetstagarens person. Uppsägningen får inte påverkas av diskriminerande skäl. Som ett sakligt skäl kan åtminstone betraktas

1) brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet, såsom underlåtenhet att iaktta de föreskrifter som arbetsgivaren ger inom ramen för sin rätt att leda arbetet, försummelse av arbetet, orgrundad frånvaro, osakligt uppförande samt oaktsamhet i arbetet,

2) sådana väsentliga förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.

Huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte avgörs på basis av en helhetsbedömning, i vilken hänsyn ska tas till hur allvarligt arbetstagarens förfarande som är föremål för granskning eller förändringarna i arbetsförutsättningarna är samt övriga omständigheter som inverkar på saken, såsom

1) arbetstagarens ställning och uppgifternas karaktär,

2) arbetstagarens övriga agerande i strid med förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet,

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 2

3) åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att uppfylla sina egna förpliktelser, såsom att ge arbetstagaren tillräckliga anvisningar, samt arbetsgivarens övriga förfarande i ärendet,

4) antalet anställda hos arbetsgivaren,

5) arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet.

Om arbetstagarens förutsättningar att klara av arbetet förändras, ska arbetsgivaren efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

En arbetstagare som har underlåtit att fullgöra sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver ingen varning ges.

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person när arbetsgivaren har minst 20 anställda

En arbetsgivare som har minst 20 anställda får säga upp ett tills vidare gällande arbetsavtal av ett sakligt och vägande skäl som har samband med arbetstagarens person. Uppsägningen får inte påverkas av diskriminerande skäl. Som ett sakligt och vägande skäl kan åtminstone betraktas

1) brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet, såsom underlåtelser att iaktta de föreskrifter som arbetsgivaren ger inom ramen för sin rätt att leda arbetet, försummelse av arbetet, orgrundad frånvaro, osakligt uppförande samt oaktsamhet i arbetet,

2) sådana väsentliga förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.

Huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte avgörs på basis av en helhetsbedömning, i vilken hänsyn ska tas till hur allvarligt arbetstagarens förfarande som är föremål för granskning eller förändringarna i arbetsförutsättningarna är samt övriga omständigheter som inverkar på saken, såsom

1) arbetstagarens ställning och uppgifternas karaktär,

2) arbetstagarens övriga agerande i strid med förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet,

3) åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att uppfylla sina egna förpliktelser, såsom att ge arbetstagaren tillräckliga anvisningar, samt arbetsgivarens övriga förfarande i ärendet,

4) antalet anställda hos arbetsgivaren,

5) arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet.

Om arbetstagarens förutsättningar att klara av arbetet förändras, ska arbetsgivaren efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

En arbetstagare som har underlåtit att fullgöra sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver ingen varning ges.

Betänkande AjUB 10/2025 rd
Reservation 2

2 a och 3 §

(Som i AjUB)

Ikraftträdelsebestämmelsen

(Som i AjUB)

2.

Lag

om ändring av 8 kap. i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
~~upphävs i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 8 kap. 1 §,~~
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 8 kap. 1 och 2 § och 3 § 1 mom., av dem 8 kap. 2 §
sådan den lyder delvis ändrad i lag 249/2024, samt
fogas till 8 kap. en ny 2 a § som följer:

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §

*Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person när arbetsgivaren har högst
19 anställda*

En arbetsgivare som har högst 19 anställda får säga upp ett tills vidare gällande arbetsavtal av ett sakligt skäl som har samband med arbetstagarens person. Uppsägningen får inte påverkas av diskriminerande skäl. Som ett sakligt skäl kan åtminstone betraktas

1) brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet, såsom underlåtelse att iaktta de föreskrifter som arbetsgivaren ger inom ramen för sin rätt att leda arbetet, försummelse av arbetet, ogrundad frånvaro, osakligt uppförande samt oaktsamhet i arbetet,

2) sådana väsentliga förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 2

Huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte avgörs på basis av en helhetsbedömning, i vilken hänsyn ska tas till hur allvarligt arbetstagarens förfarande som är föremål för granskning eller förändringarna i arbetsförutsättningarna är samt övriga omständigheter som inverkar på saken, såsom

- 1) arbetstagarens ställning och uppgifternas karaktär,
- 2) arbetstagarens övriga agerande i strid med förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet,
- 3) åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att uppfylla sina egna förpliktelser, såsom att ge arbetstagaren tillräckliga anvisningar, samt arbetsgivarens övriga förfarande i ärendet,
- 4) antalet anställda hos arbetsgivaren,
- 5) arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet.

Om arbetstagarens förutsättningar att klara av arbetet förändras, ska arbetsgivaren efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

En arbetstagare som har underlåtit att fullgöra sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver ingen varning ges.

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

En arbetsgivare som har minst 20 anställda får säga upp ett tills vidare gällande arbetsavtal av ett sakligt och vägande skäl som har samband med arbetstagarens person. Uppsägningen får inte påverkas av diskriminerande skäl. Som ett sakligt och vägande skäl kan åtminstone betraktas

- 1) brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet, såsom underlåtelser att iaktta de föreskrifter som arbetsgivaren ger inom ramen för sin rätt att leda arbetet, försummelse av arbetet, ogrundad frånvaro, osakligt uppförande samt oaktsamhet i arbetet,
- 2) sådana väsentliga förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.

Huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte avgörs på basis av en helhetsbedömning, i vilken hänsyn ska tas till hur allvarligt arbetstagarens förfarande som är föremål för granskning eller förändringarna i arbetsförutsättningarna är samt övriga omständigheter som inverkar på saken, såsom

- 1) arbetstagarens ställning och uppgifternas karaktär,
- 2) arbetstagarens övriga agerande i strid med förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet,
- 3) åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att uppfylla sina egna förpliktelser, såsom att ge arbetstagaren tillräckliga anvisningar, samt arbetsgivarens övriga förfarande i ärendet,
- 4) antalet anställda hos arbetsgivaren,
- 5) arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet.

Betänkande AjUB 10/2025 rd Reservation 2

Om arbetstagarens förutsättningar att klara av arbetet förändras, ska arbetsgivaren efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 10 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

En arbetstagare som har underlåtit att fullgöra sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver ingen varning ges.

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person när arbetsgivaren har högst 19 anställda

En arbetsgivare som har högst 19 anställda får säga upp ett tills vidare gällande arbetsavtal av ett sakligt skäl som har samband med arbetstagarens person. Uppsägningen får inte påverkas av diskriminerande skäl. Som ett sakligt skäl kan åtminstone betraktas

1) brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet, såsom underlåtenhet att iaktta de föreskrifter som arbetsgivaren ger inom ramen för sin rätt att leda arbetet, försummelse av arbetet, orgrundad frånvaro, osakligt uppförande samt oaktsamhet i arbetet,

2) sådana väsentliga förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.

Huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte avgörs på basis av en helhetsbedömning, i vilken hänsyn ska tas till hur allvarligt arbetstagarens förfarande som är föremål för granskning eller förändringarna i arbetsförutsättningarna är samt övriga omständigheter som inverkar på saken, såsom

1) arbetstagarens ställning och uppgifternas karaktär,

2) arbetstagarens övriga agerande i strid med förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet,

3) åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att uppfylla sina egna förpliktelser, såsom att ge arbetstagaren tillräckliga anvisningar, samt arbetsgivarens övriga förfarande i ärendet,

4) antalet anställda hos arbetsgivaren,

5) arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet.

Om arbetstagarens förutsättningar att klara av arbetet förändras, ska arbetsgivaren efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

En arbetstagare som har underlåtit att fullgöra sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig över-

Betänkande AjUB 10/2025 rd
Reservation 2

trädelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver ingen varning ges.

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person när arbetsgivaren har minst 20 anställda

En arbetsgivare som har minst 20 anställda får säga upp ett tills vidare gällande arbetsavtal av ett sakligt och vägande skäl som har samband med arbetstagarens person. Uppsägningen får inte påverkas av diskriminerande skäl. Som ett sakligt och vägande skäl kan åtminstone betraktas

1) brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet, såsom underlåtenhet att iaktta de föreskrifter som arbetsgivaren ger inom ramen för sin rätt att leda arbetet, försummelse av arbetet, ogrundad frånvaro, osakligt uppförande samt oaktsamhet i arbetet,

2) sådana väsentliga förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.

Huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte avgörs på basis av en helhetsbedömning, i vilken hänsyn ska tas till hur allvarligt arbetstagarens förfarande som är föremål för granskning eller förändringarna i arbetsförutsättningarna är samt övriga omständigheter som inverkar på saken, såsom

- 1) arbetstagarens ställning och uppgifternas karaktär,
- 2) arbetstagarens övriga agerande i strid med förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet,
- 3) åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att uppfylla sina egna förpliktelser, såsom att ge arbetstagaren tillräckliga anvisningar, samt arbetsgivarens övriga förfarande i ärendet,
- 4) antalet anställda hos arbetsgivaren,
- 5) arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet.

Om arbetstagarens förutsättningar att klara av arbetet förändras, ska arbetsgivaren efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

En arbetstagare som har underlåtit att fullgöra sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver ingen varning ges.

2 a och 3 §

(Som i AjUB)

Ikraftträdelsebestämmelsen

(Som i AjUB)

Betänkande AjUB 10/2025 rd
Reservation 2

Helsingfors 11.12.2025

Olga Oinas-Panuma cent
Tuomas Kettunen cent