

Grundlagsutskottet

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

Till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

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 grundlagsutskottet för utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- specialsakkunnig Katja Honkonen, arbets- och näringsministeriet
- professor emeritus Niklas Bruun
- juris doktor, VH, universitetslärare Johannes Lamminen
- professor Kaarlo Tuori.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- professor Tuomas Ojanen.

PROPOSITIONEN

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

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

I propositionen ingår ett avsnitt om lagförslagens förhållande till grundlagen och lagstiftningsordningen. Regeringen anser att lagförslagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Regeringen anser det dock önskvärt att grundlagsutskottet lämnar utlåtande i ärendet.

Utlåtande GrUU 55/2025 rd

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Utgångspunkter för bedömningen

(1) 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. Enligt propositionen ska det föreskrivas mer exakt än för närvarande om de omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av uppsägningsgrunden. De föreslagna bestämmelserna i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal motsvarar i sak varandra. Kommentarererna nedan om arbetsavtalslagen gäller således också lagen om sjöarbetsavtal.

(2) De föreslagna bestämmelserna är betydelsefulla främst med avseende på grundlagens 18 § 3 mom. Enligt momentet får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Enligt motiveringen till reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna betonar bestämmelsen den i arbetsrätten etablerade principen om skydd för den svagare parten. Enligt motiveringen kräver bestämmelsen att man i lagen nämner de grunder som gör uppsägning, hävning eller återgång av ett arbetsavtal möjligt. Lagstiftaren är dessutom bunden av det förbud mot godtycklighet som härleds ur jämlikhetsprincipen (RP 309/1993 rd, s. 73). Grundlagsutskottet har ansett att det stämmer väl överens med bestämmelsens syfte att avskedande heltäckande avser att en anställning i någon annans tjänst de facto upphör (GrUU 11/1996 rd, s. 2).

(3) Relevant för bedömningen av den föreslagna regleringen är också artikel 30 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artikel 4–6 i Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention (n:o 158), som gäller uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, och artikel 24 i den reviderade europeiska sociala stadgan.

Regleringens exakthet

(4) Vid bedömningen av det förslag som ledde till att arbetsavtalslagen stiftades fäste grundlagsutskottet uppmärksamhet vid att förslaget till arbetsavtalslag innehöll heltäckande bestämmelser om grunderna för avskedande i fråga om anställningar (uppsägning, hävning och permittering på viss tid). Förslagen är delvis flexibelt formulerade, men i sitt rätta saksammanhang preciseras de i alla fall tillräckligt till exempel utifrån gamla tolkningar (GrUU 41/2000 rd, s. 7/I).

(5) I sin bedömning av ett lagförslag om omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av uppsägningsgrunder har grundlagsutskottet noterat att med avseende på 18 § 3 mom. i grundlagen kan det inte anses relevant att regleringen om uppsägning som följd av en lagändring blir oklar och väsentligen lämnas beroende endast av uppfattningar som uttrycks i motiven och en senare rättspraxis som kanske preciseras först efter flera år (GrUU 47/2018 rd, s. 3).

(6) Grundlagens 18 § 3 mom. föreskriver att bestämmelser ska utfärdas genom lag. Det är förenat med ett krav på att regleringen på lagnivå ska vara exakt och noggrant avgränsad. Den nu föreslagna regleringen om ett sakligt skäl som grund för uppsägning i 7 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen är inte särskilt exakt. Momentet innehåller visserligen en exempelförteckning över

Utlåtande GrUU 55/2025 rd

vad som kan anses vara ett sakligt skäl. Förteckningen är dock öppet formulerad ("Som ett sakligt skäl kan åtminstone betraktas").

(7) I propositionen (s. 68) sägs det ut att syftet med den föreslagna ändringen är att sänka uppsägningströskeln. Enligt propositionen är det således möjligt att tillämpningspraxis för gällande lagstiftning i någon mån förlorar sin betydelse. Grundlagsutskottet påpekar 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.

(8) Grundlagsutskottet anser det dock stå klart att det i lagen inte är möjligt att uttömmande och exakt föreskriva om alla omständigheter som ska beaktas vid uppsägningar. En ändring av lagstiftningen leder också oundvikligen inledningsvis nästan alltid till någon form av rättslig osäkerhet och oförutsägbarhet. Utskottet noterar dessutom att det tidigare vid bedömningen av arbetsrättslig reglering har ansetts att en viss grad av flexibilitet i de uttryck som används i lagen är möjlig trots grundlagens krav, åtminstone när uttrycken preciseras i sitt sammanhang som i rättspraxis (se GrUU 41/2000 rd, s. 7, GrUU 47/2018 rd, s. 3).

(9) I motiveringen till 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (s. 60) står det att kravet på saklighet måste bedömas ur två synvinklar. Uppsägningsgrunden ska för det första i sak vara sådan att den berättigar till uppsägning. För det andra förutsätter kravet på saklighet en bedömning av hur allvarliga de bakomliggande skälen till uppsägningen är (saklighet som följer av skälets allvar). Grundlagens 18 § 3 mom. föreskriver inte om nivån på uppsägningsskyddet. Enligt grundlagsutskottets uppfattning framgår bedömningen av hur allvarligt skälet är dock inte tillräckligt tydligt 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 (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 utskottet 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 enskilda förseelser som vid upprepad verksamhet.

Tydliga bestämmelser

(10) Grundlagsutskottet noterar att uttrycket "sakligt skäl" i och med lagförslagen får en ny innebörd i regleringen av uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person jämfört med den gällande lagstiftningen. Däremot ska sakligheten hos det skäl som ligger till grund för uppsägning i bestämmelserna om uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker tolkas på samma sätt som nu i ljuset av motiveringen till bestämmelsen (s. 65). Med avseende på tydlig reglering påpekar utskottet 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.

(11) Grundlagsutskottet noterar dessutom att den föreslagna regleringen blir mycket svårbegriplig och tungläst. Utskottet anser att denna omständighet kan medföra risk för att såväl arbetstagarernas som arbetsgivarnas rättsskydd försämrats. Betydelsen av en tydlig reglering accentueras i

Utlåtande GrUU 55/2025 rd

det här sammanhanget, där bestämmelserna också tillämpas av många arbetsgivare som inte kan förutsättas ha specifik juridisk kompetens.

(12) I 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal föreslås bestämmelser om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person, omständigheter som ska beaktas vid den samlade bedömningen och procedurkrav. Regleringen blir enligt grundlagsutskottets uppfattning tydligare om det i en separat paragraf föreskrivs om den samlade bedömningen, de omständigheter som ska beaktas vid den och procedurkraven. Grundlagsutskottet uppmanar arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att överväga att förtydliga regleringen till exempel på detta sätt.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Grundlagsutskottet anför

att lagförslagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Helsingfors 9.12.2025

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Heikki Vestman saml
vice ordförande Wille Rydman saf
medlem Fatim Diarra gröna
medlem Petri Honkonen cent
medlem Hannu Hoskonen cent
medlem Teemu Keskisarja saf
medlem Kimmo Kiljunen sd
medlem Jarmo Lindberg saml
medlem Mira Nieminen saf
medlem Johanna Ojala-Niemelä sd
medlem Onni Rostila saf
medlem Henrik Vuornos saml
medlem Johannes Yrttiaho vänst
ersättare Maaret Castrén saml
ersättare Saku Nikkanen sd
ersättare Joonas Räsänen sd.

Sekreterare var

utskottsråd Liisa Vanhala.

Utlåtande GrUU 55/2025 rd

Avvikande mening 1

Avvikande mening 1

Motivering

Propositionen går ut på att sänka tröskeln för så kallad personbaserad uppsägning enligt arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal. En av de viktigaste grunderna som inverkar på frågan är grundlagens 18 § om näringsfrihet och rätt till arbete. I frågan måste man också fästa vikt vid internationella människorättsförpliktelser som är bindande för Finland (bl.a. artikel 24 i Europeiska sociala stadgan och artiklarna 4–6 i ILO:s konvention nr 158) samt vid Europeiska unionens lagstiftning.

De sakkunniga som grundlagsutskottet hört har framfört att ordalydelsen i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen och 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal om sakligt skäl för uppsägning är anmärkningsvärt inexakt. Av den föreslagna regleringen framgår inte i tillräcklig utsträckning att kravet på uppsägningsgrund måste bedömas ur två perspektiv. Utöver det att uppsägningsgrunden ska vara saklig måste det på grund av 18 § 3 mom. i grundlagen och relevanta bestämmelser i internationella avtal som är bindande för Finland också krävas att uppsägningsgrunden bedöms i förhållande till hur allvarliga skälen till uppsägningen är.

Även om det i motiveringen till lagförslagen hänvisas till grunderna för bedömning av allvarlighetsgraden, är detta inte tillräckligt med beaktande av kravet på bestämmelser i lag och kravet på exakthet och noggrann avgränsning vid begränsningar av de grundläggande fri- och rättigheterna. Vi anser att regleringen måste preciseras så att den avsedda bedömningen av allvarlighetsgraden framgår av själva lagbestämmelsen. Det är ett villkor för att lagförslag 1 och 2 ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Åtminstone kunde ändringen göras genom att i författningstexten ta in det omnämnande som ingår i motiveringen (s. 60), att brister eller fel av ringa betydelse i arbetstagarens verksamhet inte utgör ett sakligt skäl till uppsägning. Det är också nödvändigt att föreskriva på paragrafnivå om betydelsen av att den klandervärda verksamheten upprepas. Vi fäster särskild uppmärksamhet vid den uppfattning som uttryckts i utskottsmajoritetens ståndpunkt att om uttrycket ”sakligt skäl” ersätts med ”giltigt skäl” närmar sig ordalydelsen de uttryck som används i internationella avtal och på så sätt bidrar det till att precisera innehållet i och tolkningen av de föreslagna bestämmelserna.

Avvikande mening

Vi föreslår

att lagförslag 1 kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning, men bara om utskottets konstitutionella anmärkning till regleringens exakthet beaktas på behörigt sätt, och att lagförslag 2 kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning, men bara om utskottets konstitutionella anmärkning till regleringens exakthet beaktas på behörigt sätt.

Utlåtande GrUU 55/2025 rd
Avvikande mening 1

Helsingfors 9.12.2025

Johanna Ojala-Niemelä sd
Kimmo Kiljunen sd
Saku Nikkanen sd
Joona Räsänen sd
Fatim Diarra gröna

Utlåtande GrUU 55/2025 rd Avvikande mening 2

Avvikande mening 2

Motivering

Som det konstaterades i propositionen om reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna (RP 309/1993 rd) uttrycker bestämmelsen i 18 § 3 mom. i grundlagen, enligt vilken ingen utan laglig grund får avskedas från sitt arbete, principen om skydd för den svagare parten. Detta innebär att det primära vid tolkningen och tillämpningen av bestämmelsen är arbetstagarens och inte arbetsgivarens synvinkel. Bestämmelsen är avsedd att skydda arbetstagaren eller, med andra ord, handlar om arbetstagarens grundläggande fri- och rättigheter. Bestämmelsen kan inte ställas mot näringsfriheten enligt samma paragraf i grundlagen, så som motiven till lagstiftningsordning låter påskina. Det är inte fråga om att bestämmelser om uppsägningsgrunder alltid ska väga det uppsägningskydd som tillförsäkras arbetstagaren som en grundläggande fri- och rättighet mot den näringsfrihet som tillförsäkras arbetsgivaren. Arbetstagarnas grundläggande fri- och rättigheter begränsar alltid, per definition, arbetsgivarens näringsfrihet, vilket ju är grundtanken bakom skyddet för den svagare parten.

Också internationella människorättskonventioner som är bindande för Finland, särskilt Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 158 (artikel 4) och Europeiska sociala stadgan (artikel 24), innehåller uttryckliga förbud som definierar uppsägningskyddet och enligt vilka det krävs giltig grund för att avsluta ett anställningsförhållande på grunder som har samband med arbetstagarens person. Enligt 22 § i grundlagen ska det allmänna således trygga den miniminivå på uppsägningskyddet som fastställs i dessa människorättskonventioner.

För att uppsägningskyddet enligt människorättskonventionerna och 18 § 3 mom. i grundlagen ska vara av betydelse måste de grunder som anges i lagen för det första vara exakta och för det andra vägande. Regeringens förslag innebär att man genom lagändringen uttryckligen tar ställning till att skälet inte behöver vara vägande; det räcker med att det är sakligt. Begreppet sakligt skäl är i sig ett sådant vagt begrepp som ofta har kritiserats i grundlagsutskottets praxis. Att slopa kravet på att skälet ska vara vägande står enligt min uppfattning i strid med 18 § 3 mom. i grundlagen.

Förutom att lagens ordalydelse nu inte längre ska kräva att uppsägningsgrunden är vägande, stryks i definitionen av godtagbar uppsägningsgrund också adjektiven ”väsentlig” och ”allvarlig” när det gäller hurdana överträdelser av de förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet det ska handla om (”allvarligt brott mot förpliktelser som är väsentliga för anställningsförhållandet”).

Den förteckning över ”sakliga skäl” som regeringen föreslår är endast en exempelförteckning och också där används inexakta uttryck. Inte heller en sådan förteckning över exempel räcker till för att uppfylla kravet på exakthet i de uppsägningsgrunder som föreskrivs i lag, vilket härleds ur 18 § 3 mom. i grundlagen.

Kravet på exakthet är förenat med grundlagsutskottets anmärkning i utlåtande GrUU 47/2018 rd, enligt vilken den proposition som då behandlades lämnade betydelsen av den föreslagna ändringen till betydande delar beroende på senare rättspraxis, vilket minskar förutsägbarheten i fråga om

Utlåtande GrUU 55/2025 rd
Avvikande mening 2

tolkningen av uppsägningsgrunder kopplade till arbetstagarens person. Med avseende på 18 § 3 mom. i grundlagen ansåg utskottet att det inte kan anses relevant att regleringen om uppsägning som följd av en lagändring blir oklar och väsentligen lämnas beroende endast av uppfattningar som uttrycks i motiven och en senare rättspraxis som kanske preciseras först efter flera år. Denna anmärkning bör nu upprepas och det bör understrykas att det är fråga om ett problem som påverkar lagstiftningsordningen. Det är också av betydelse att arbetstagaren är den svagare parten också när det gäller tillgången till rättslig prövning när ärendet ska prövas i domstol, med beaktande av bland annat rättegångskostnaderna och kostnadsrisken.

Därför måste 7 kap. 2 § i lagförslag 1 och 8 kap. 2 § i lagförslag 2 preciseras väsentligt för att den lagstadgade tröskeln för godtagbara uppsägningsgrunder ska bli tillräckligt hög. De här ändringarna bör utgöra villkor för att lagförslaget ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Avvikande mening

Jag föreslår

att lagförslag 1 kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning, men bara om utskottets konstitutionella anmärkning till regleringens exakthet beaktas på behörigt sätt, och

att lagförslag 2 kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning, men bara om utskottets konstitutionella anmärkning till regleringens exakthet beaktas på behörigt sätt.

Helsingfors 9.12.2025

Johannes Yrttiaho vänst