

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det 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 förväntas öka produktiviteten för företag något.

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

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

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING.....	4
1 Bakgrund och beredning.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Beredning.....	4
2 Nuläge och bedömning av nuläget	5
2.1 Allmänt	5
2.2 Gällande lagstiftning.....	6
2.2.1 Allmänt om upphävande av arbetsavtal.....	6
2.2.2 Principen om skydd för arbetstagaren samt kravet på sakliga och vägande skäl	7
2.2.3 Lojalitetsplikten	8
2.2.4 Om rättspraxis för uppsägningsgrunder.....	9
2.2.4.1 Bedömningen av sakliga och vägande skäl i rättspraxis	9
2.2.4.2 Brott mot förpliktelser som är väsentliga för arbetsavtalet	12
2.2.4.3 Lojalitetsplikten	13
2.2.4.4 Placering i annat arbete och skyldighet att erbjuda annat arbete	14
2.2.4.5 Delgivning av varning	16
2.2.4.6 Uppsägning utan varning.....	18
2.2.4.7 Om skillnader mellan hävning och uppsägning av arbetsavtal	19
2.2.4.8 Fel i förfarandet med hänsyn till bestämmelserna i kollektivavtal.....	21
2.2.5 Utkomstskyddet för arbetslösa	21
2.2.6 Statistisk granskning.....	22
2.3 Internationella förpliktelser	24
2.3.1 Internationella arbetsorganisationens konvention om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ	24
2.3.2 Den reviderade Europeiska sociala stadgan	25
2.3.3 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.....	26
3 Målsättning	26
4 Förslagen och deras konsekvenser	26
4.1 De viktigaste förslagen	26
4.1.1 Grunder för uppsägning av arbetsavtal.....	26
4.1.2 Varning	28
4.1.3 Ändringar i lagen om sjöarbetsavtal	28
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna.....	28
4.2.1 Allmänt om konsekvenserna.....	28
4.2.2 Ekonomiska konsekvenser.....	29
4.2.2.1 Konsekvenser för samhällsekonomin	29
4.2.2.2 Konsekvenser för företag.....	31
4.2.2.3 Konsekvenser för de offentliga finanserna	33
4.2.3 Konsekvenser för sysselsättningen	33
4.2.4 Konsekvenser för utkomstskyddet för arbetslösa och omställningsskyddet	36
4.2.5 Konsekvenser för arbetslivet	37
4.2.6 Andra samhälleliga konsekvenser	40
4.2.6.1 Konsekvenser för jämställdheten mellan könen	40

4.2.6.2 Konsekvenser för myndigheterna	41
4.2.6.3 Konsekvenser för de grundläggande och mänskliga rättigheterna	41
5 Alternativa handlingsvägar	44
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser	44
5.1.1 Uppsägningsgrund	44
5.1.2 Varningsförfarande	45
5.1.3 Övergångsbestämmelser	46
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet	47
5.2.1 Allmänt	47
5.2.2 Sverige	47
5.2.3 Danmark	48
5.2.4 Norge	48
5.2.5 Tyskland	48
6 Remissvar	49
6.1 Allmänt	49
6.2 Uppsägningströskeln och dess nivå	50
6.3 Kravet på sakligt skäl och precisering av kravet	51
6.4 Underprestation	52
6.5 Helhetsbedömning	53
6.6 Varningsförfarande	55
6.7 Remissvar om propositionens konsekvenser	56
6.8 Övriga observationer	57
7 Specialmotivering	58
7.1 Arbetsavtalslagen	58
7.2 Lagen om sjöarbetsavtal	65
8 Ikraftträdande	65
9 Verkställighet och uppföljning	66
10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	66
10.1 Inledning	66
10.2 Förbud mot att bli avskedad utan laglig grund	66
10.3 Det allmännas skyldighet att främja sysselsättningen och rätten till arbete	68
10.4 Avtalsförhållandenas varaktighet	68
10.5 Respekt för de grundläggande fri- och rättigheterna	69
10.6 Rätt till social trygghet	71
LAGFÖRSLAG	73
1. Lag om ändring av 7 kap. i arbetsavtalslagen	73
2. Lag om ändring av 8 kap. i lagen om sjöarbetsavtal	75
BILAGA	78
PARALLELLTEXTER	78
1. Lag om ändring av 7 kap. i arbetsavtalslagen	78
2. Lag om ändring av 8 kap. i lagen om sjöarbetsavtal	81

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Enligt programmet för statsminister Petteri Orpos regering reformerar regeringen lagstiftningen om arbetslivet i syfte att undanröja hinder för sysselsättningen och i synnerhet förbättra verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag (4.1 Arbetsmarknadsreformer som stöder ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft). I enlighet med regeringsprogrammet ändras bestämmelserna i arbetsavtalslagen (55/2001) om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person så att det i framtiden räcker med enbart sakliga grunder för att upphäva arbetsavtalet.

1.2 Beredning

Arbets- och näringsministeriet tillsatte för mandatperioden den 2 september–den 31 december 2024 en arbetsgrupp på trepartsbas med uppgift att bereda regeringens proposition för genomförandet av ovannämnda ändring. Arbetsgruppen fortsatte sin verksamhet inofficiellt fram till den 17 februari 2025. Utöver arbets- och näringsministeriets representanter ingick i arbetsgruppen representanter för Finlands näringsliv EK, Företagarna i Finland rf, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Statens arbetsmarknadsverk, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, STTK rf och Akava ry samt en gemensam representant för löntagarorganisationerna. Arbetsgruppen färdigställde sitt betänkande i form av en regeringsproposition den 18 februari 2025.

De organisationer som representerar arbetsgivarna och företagarna lämnade in kompletterande yttranden till arbetsgruppens betänkande, enligt vilka de ansåg att arbetsgruppens utkast till regeringsproposition till stor del går i rätt riktning och främjar undanröjandet av hinder för sysselsättningen i enlighet med regeringsprogrammet.

Arbetsgivarnas och företagarnas organisationer ansåg att betänkandets förslag till bestämmelse om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person lämnar onödigt stort tolkningsutrymme i tillämpningen av arbetsavtalslagen och innehåller överlappningar i fråga om de aspekter som hänför sig till bedömningen av uppsägningsgrunder. Organisationerna konstaterade att detta skulle leda till rättslig osäkerhet. De ansåg att det var onödigt att lägga till arbetstagarrepresentation i förteckningen över förbjudna uppsägningsgrunder. Dessutom ansåg de att detta tillägg skulle orsaka ovisshet om syftet med lagändringen vid tillämpningen av lagen. Enligt organisationerna bör det inte föreskrivas om innehållet i varningar i enlighet med arbetsgruppens betänkande så att hot om uppsägning vid upprepat förfarande uttryckligen ska framgå av varningen. Vidare ansåg organisationerna att övergångsbestämmelsen om lagens ikraftträdande är onödigt mångtydig.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT konstaterade dessutom att lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) bör ses över utgående från de ändringar i arbetsavtalslagen som föreslås i arbetsgruppens betänkande och att ett motsvarande arbete bör inledas för att ändra den förstnämnda lagen.

Löntagarnas centralorganisationer reserverade sig mot arbetsgruppens betänkande i och med att de inte godkände de föreslagna ändringarna av uppsägningsbestämmelserna. Organisationerna ansåg att de lagstiftningsändringar som arbetsgruppen behandlat hade utvidgats under arbetets gång utan enhällighet i jämförelse med den skrivning som ingår i regeringsprogrammet. Enligt

organisationerna skulle de ändringar som avses i arbetsgruppens betänkande avsevärt försämra arbetstagarens ställning och anställningstrygghet utan balanserande åtgärder.

Löntagarorganisationerna konstaterade dessutom att ändringarna skulle påverka alla löntagare i arbetsavtalsförhållanden men ha endast obetydliga effekter för sysselsättningen och ekonomin. Organisationerna påpekade att de internationella förpliktelser som är bindande för Finland behandlas mycket snävt i arbetsgruppens betänkande, och att förhållandet mellan ändringarna i bestämmelserna om uppsägningsgrunder i arbetsavtalslagen och 18 § 3 mom. i grundlagen (739/1999) borde ha bedömts. Organisationerna ansåg dessutom att ändringarna skulle leda till långvarig rättslig osäkerhet och öka både tvistemålen i samband med uppsägning och behovet av att föra ärenden som gäller uppsägning av arbetsavtal till domstol. Organisationerna framförde dessutom ett flertal detaljerade anmärkningar om innehållet i arbetsgruppens betänkande.

Yttranden om arbetsgruppens utkast till proposition begärdes av bl.a. ministerierna och andra myndigheter samt organisationer, sammanlagt 35 aktörer, under perioden den 24 februari–den 7 april 2025, via webbtjänsten utlåtande.fi. Innehållet i yttrandena tas upp nedan i avsnitt 6.

Propositionsutkastet har behandlats i delegationen för sjömansärenden, som finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet. I delegationen finns representanter för arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, kommunikationsministeriet och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna inom sjöfartsbranschen.

Rådet för bedömning av lagstiftningen har bedömt utkastet till regeringsproposition och gett sitt yttrande om det.

Beredningsunderlaget till propositionen finns offentligt tillgängligt på <https://tem.fi/sv/projekt-och-lagberedning>, identifieringskod [TEM055:00/2024](https://tem.fi/sv/projekt-och-lagberedning).

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Allmänt

Innehållet i de grunder för uppsägning av arbetsavtal som anges i arbetsavtalslagen har i stor utsträckning utformats genom rättspraxis. Det är inte möjligt att i lagen i detalj räkna upp alla situationer där det bör vara möjligt att säga upp ett arbetsavtal. Uppsägningsgrunderna har därför fastställts på basis av allmänna klausuler, och de ska tillämpas utifrån en helhetsbedömning.

Den inexakta regleringen om den personbaserade uppsägningsgrunden och att villkoren upplevs som stränga minskar företagets rekryteringsvilja. Problemet för arbetsgivarföretagen är i allmänhet inte tillämpningen av bestämmelserna om uppsägning på rättsfakta enligt någon viss uppsägningsgrund, utan snarare den allmänt höga tröskeln för uppsägning.

Eftersom grunderna för uppsägning i huvudsak baserar sig på allmänna klausuler är det i praktiska tillämpningssituationer ofta svårt att på ett rättssäkert sätt konstatera att en uppsägningsgrund föreligger. Arbetstagaren har rätt att bestrida en uppsägning, varvid uppsägningsgrunden ska fastställas i domstol.

Eftersom rättspraxis har betydelse beskrivs domstolarnas avgöranden i avsnitt 2.2.4.

2.2 Gällande lagstiftning

2.2.1 Allmänt om upphävande av arbetsavtal

Arbetsavtalslagens bestämmelser om anställningstrygghet finns i 1 kap. (prövotidshävning), 7 kap. (uppsägningsgrunder) och 8 kap. (hävningssgrunder). Bestämmelser om upphävande av arbetsavtal för viss tid finns i 6 kap.

För de olika grunderna för upphävande har det föreskrivits olika trösklar. Trösklarna från den lägsta till högsta:

- Prövotidshävning: grunden får inte vara osaklig med tanke på syftet med prövotiden och inte heller diskriminerande.
- Uppsägning: grunden ska vara saklig och vägande och dessutom anges ytterligare villkor för uppsägning, bl.a. förbjudna uppsägningsgrunder, skyldighet att varna arbetstagaren och skyldighet att omplacera arbetstagaren.
- Hävning: det krävs synnerligen vägande skäl. Dessutom ska grunden vara sådan att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter anställningsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Det är möjligt att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning på grunder som beror på arbetstagaren (individbaserade grunder enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen) och på grund av förändringar i arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar (uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen). Dessutom finns det bestämmelser om den allmänna tröskeln för uppsägning i 7 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Både kollektiva och individbaserade uppsägningsgrunder ska alltid vara sakliga och vägande. Detta innebär att det alltid ska göras en helhetsbedömning av uppsägningsgrunden, så att alla inverkan omständigheter beaktas.

Enligt 7 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen kan som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person 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 arbetsförutsättningarna som leder till att arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid den sammantagna bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder ska det tas hänsyn till antalet anställda hos arbetsgivaren samt arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet.

I 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen finns det bestämmelser om förbjudna uppsägningsgrunder. Exempelvis sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall anses inte vara en saklig och vägande uppsägningsgrund, om inte arbetsförmågan på grund av dem har försämrats väsentligt och för så lång tid att det inte längre skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter anställningsförhållandet. Förbjudna uppsägningsgrunder är också arbetstagarens deltagande i en sådan stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal (436/1946) eller som vidtagits av en arbetstagarförening, arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet och anlitan av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren. Genom förteckningen över förbjudna uppsägningsgrunder fullgörs nationellt bl.a. de skyldigheter som följer av Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner.

Bedömningen av om en uppsägningsgrund är tillräcklig innebär alltid en helhetsbedömning. Det är då fråga om huruvida avslutandet av anställningsförhållandet är en skälig följd av arbetstagarens klandervärda förfarande eller försämrade arbetsförutsättningar. Samtidigt ska det bedömas om uppsägningen kan undvikas på något sätt, t.ex. genom att erbjuda annat arbete eller ändra arbetsförhållandena. Frågan bedöms med hänsyn till förutsättningarna för den aktuella arbetsgivaren. Samtidigt kan vissa situationer behöva bedömas på samma sätt oberoende av arbetsgivarorganisationens särdrag. Sådana är t.ex. de förbjudna uppsägningsgrunder som avses i 7 kap. 2 § 2 mom.

Trots arbetsgivarorganisationens särdrag ska man i bedömningen dessutom reda ut om arbetstagaren har beretts möjlighet att rätta till sitt fel och om arbetstagaren har rättat till sitt förfarande. En arbetstagare får i allmänhet inte sägas upp på grund av överträdelse, om inte arbetsgivaren har gett arbetstagaren en varning (7 kap. 2 § 3 mom. i arbetsavtalslagen). I samband med allvarliga överträdelser krävs ingen varning, om arbetsgivaren inte skäligen kan förutsättas fortsätta avtalsförhållandet.

Lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) tillämpas på arbete som en arbetstagare med stöd av avtal utför ombord på ett finskt fartyg eller på uppdrag av arbetsgivaren tillfälligt någon annanstans. I lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs det om upphävande av arbetsavtal i huvudsak på samma sätt som i arbetsavtalslagen. Bestämmelser om anställningstrygghet finns i 1 kap. (prövotidshävning), 8 kap. (uppsägningsgrunder) och 9 kap. (hävningsskäl). Bestämmelser om upphävande av arbetsavtal för viss tid finns i 7 kap.

2.2.2 Principen om skydd för arbetstagaren samt kravet på sakliga och vägande skäl

Arbetsavtalslagen bygger på principen om skydd för den svagare parten i anställningsförhållandet, dvs. arbetstagaren¹. Principen om skydd för arbetstagaren har av hävd ansetts vara den centrala rättspolitiska principen i den arbetsrättsliga lagstiftningen². I och med denna princip skyddas anställningsförhållanden mer än andra avtalsförhållanden. Detta framgår av de lagstiftningsmässiga förutsättningarna för uppsägning av arbetsavtal, vilka avviker från de principer om avtalsfrihet som allmänt följs i andra avtalsförhållanden.

Med tanke på genomförandet av principen om skydd för arbetstagaren är det viktigt att man genom lag begränsar möjligheterna att avsluta ett anställningsförhållande på ett sätt som förpliktar arbetsgivaren. Principen förutsätter att bestämmelserna om uppsägning också är tillräckligt tydliga och förutsägbara. Uppsägningssituationerna skiljer sig dock från varandra inom olika branscher, på arbetsplatserna och i enskilda avtalsförhållanden, och därför kan uppsägningsgrundens innehåll inte definieras på ett exakt sätt³.

När arbetsgivaren säger upp en arbetstagare förutsätts numera alltid en saklig och vägande uppsägningsgrund. Kraven på sakliga och vägande skäl bildar en helhet och tillräknas sin betydelse som helhet. De är en del av uppsägningströskeln i stort, som när den överskrids tillåter arbetsgivaren att säga upp arbetsavtalet. Bedömningen av om uppsägningsgrunden är saklig och vägande påverkas av olika faktorer beroende på om det är fråga om en orsak som beror på arbetstagaren eller en ekonomisk orsak eller produktionsorsak. På det allmänna planet innebär kravet på en saklig och vägande uppsägningsgrund åtminstone att den inte får vara

¹ RP 157/2000 rd, s. 47–48.

² RP 157/2000 rd, s. 6.

³ Se även RP 157/2000 rd, s. 96.

diskriminerande. Uppsägningsgrunden får inte heller stå i strid med arbetsgivarens lojalitetsplikt som följer av arbetsavtalet.

I fråga om överskridningen av uppsägningströskeln har det inte specificerats vilken betydelse kravet på vägande skäl ensamt har vid helhetsbedömningen. Avsikten med uttrycket ”sakliga och vägande” har varit att beskriva minimikraven i etablerad rättspraxis, vilket framgår av en ändring i den gällande arbetsavtalslagen från den tidigare arbetsavtalslagen (320/1970). Enligt 1970 års arbetsavtalslag fick arbetsgivaren inte säga upp ett arbetsavtal av skäl som beror på arbetstagaren, om inte detta skäl var *synnerligen vägande*. Enligt förarbetena till den gällande arbetsavtalslagen eftersträvades språkliga preciseringar och förtydliganden genom ändringarna i uppsägningsgrunderna, och syftet med ändringarna var inte att ändra de minimikrav som i etablerad rättspraxis uppställts för uppsägningsgrunderna.⁴

Också i rättspraxis har kravet på sakliga och vägande skäl vid bedömningen av uppsägningsgrunderna i allmänhet bedömts som en helhet. Endast i enskilda fall har bedömningen gällt enbart det ena skälet (t.ex. högsta domstolens avgörande HD:2016:15 och arbetsdomstolens avgörande TT:2019:80).

På grund av skillnader från fall till fall har grunderna för uppsägning av arbetsavtal av hävd bedömts som en helhet, så att alla inverkan omständigheter beaktas. Betydelsen av helhetsbedömningen framhävs särskilt i svåra gränsfall.⁵ Principen om skydd för arbetstagaren är även då den rättsprincip som styr tolkningen.

2.2.3 Lojalitetsplikten

I avtalsförhållanden är parterna bundna av en lojalitetsplikt, som innebär att de är skyldiga att i sin egen verksamhet i skäligen utsträckning beakta motpartens intressen och rättigheter. Lojalitetsplikten gäller också arbetsavtalsförhållanden, där den har ansetts gälla både som allmän arbetsavtalsrättslig princip⁶ och sådan den framgår av vissa bestämmelser i arbetsavtalslagen.

Exempelvis 2 kap. 1 § i arbetsavtalslagen innehåller en bestämmelse som preciserar arbetsgivarens lojalitetsplikt. Arbetstagarens lojalitetsplikt preciseras i sin tur i bl.a. 3 kap. 1 och 3 §. Lojalitetsplikten anses också ha samband med bedömningen av sakliga och vägande skäl. Kravet på sakliga och vägande uppsägningsgrunder förutsätter att de inte står i strid med arbetsgivarens lojalitetsplikt till följd av arbetsavtalet⁷. Lojalitetsplikten framgår dessutom också av arbetsgivarens andra lagstadgade skyldigheter i situationer där anställningsförhållanden avslutas. Arbetsgivaren ska t.ex. utreda om arbetstagaren kan placeras i annat arbete i stället för att bli uppsagd.

Utöver att brott mot lojalitetsplikten i vissa fall kan utgöra en saklig och vägande grund för uppsägning av arbetsavtal (TT 2013-191, TT 2012-15), ska lojalitetsplikten också beaktas mer allmänt vid bedömningen av uppsägningsgrunden. När ett anställningsförhållande upphävs kan lojalitetsplikten anses förutsätta att arbetsgivaren ska sträva efter att upprätthålla anställningsförhållandets kontinuitet (HD 2021:66, punkt 10). Arbetsgivaren ska således beakta

⁴ RP 157/2000 rd, s. 96.

⁵ RP 157/2000 rd, s. 96.

⁶ Bruun, Niklas. 2022. Työsopimusoikeyden perusteet, s. 39. Alma Talent.

⁷ RP 157/2000 rd, s. 96.

arbetstagarens intressen och så långt möjligt överväga att tillämpa lindrigare metoder än att avsluta anställningsförhållandet (TT 2014-179).

2.2.4 Om rättspraxis för uppsägningsgrunder

På basis av rättspraxis för uppsägningsgrunder har helhetsbedömningen stor betydelse vid prövningen av en uppsägningsgrund. Detaljerna i fallen och situationernas mångfald inverkar på slutresultatet på ett sätt som på lagstiftningsnivå är omöjligt att styra och avgränsa exakt. Samtidigt är det just den stora variationen i de praktiska situationerna som framhäver att domstolarna behöver ha tillräckligt omfattande prövningsrätt.

Eftersom skyldigheterna och principerna i lagstiftningen preciseras i rättspraxis är det viktigt att rättspraxis lyfts fram för att beskriva det rådande rättsläget. I detta avsnitt presenteras särskilt rättspraxis under den senaste tiden samt vissa äldre avgöranden som diskuterats i rättslitteraturen.

2.2.4.1 Bedömningen av sakliga och vägande skäl i rättspraxis

Vägende eller sakligt skäl bedöms separat: För arbetsgivarens del förutsätts det numera alltid att uppsägningsgrunden är saklig och vägande. I gällande lagstiftning tolkas kravet på sakliga och vägande skäl som en helhet, inte separat. I enskilda rättsfall har man dock bedömt vägende skäl och sakliga skäl separat. Arbetsdomstolen ansåg i sitt avgörande TT 2019:80 att A, som arbetat som ordningsvakt på X Ab:s fartyg, endast gjort sig skyldig till obefogad och upprepad vistelse i hytten under arbetstid, vilket enligt en helhetsbedömning inte kunde anses vara ett vägende skäl enligt kollektivavtalet och lagen om sjöarbetsavtal till att säga upp A:s arbetsavtal (omröstning om vägran att göra alkoholutandningsprov).

I avgörandet HD 2016:15 bedömde högsta domstolen om uppsägningsgrunden varit saklig. Högsta domstolen konstaterar att eftersom uppsägningsgrunderna ska vara sakliga också när uppsägningen grundar sig på ekonomiska orsaker och produktionsorsaker, får arbetsgivaren inte grunda beslut om vem som ska sägas upp på diskriminerande eller annars osakliga skäl. Högsta domstolen ansåg i fallet att sakligheten i grunden för valet av personer som ska sägas upp bl.a. innebär att den grund som arbetsgivaren uppgett måste vara verklig. Att arbetsgivaren på basis av en begäran som käranden A hade framfört mer än sju månader tidigare under allmänna diskussioner hade valt att säga upp A utan att före uppsägningen kontrollera A:s aktuella ståndpunkt i ärendet var osakligt och stred mot arbetsgivarens lojalitetsplikt. I fallet var det fråga om uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker, men enligt högsta domstolens avgörande förutsätter kravet på sakskäl åtminstone att den orsak som uppgetts som grund för uppsägningen motsvarar verkligheten. Principen torde också kunna tillämpas på uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person. Av arbetsgivarens lojalitetsplikt följer ansvar för att försäkra sig om att den omständighet som ligger till grund för uppsägningen är verklig.

Osakligt beteende: I rättspraxis har arbetstagarens osakliga beteende på arbetsplatsen ansetts vara en saklig och vägande grund för uppsägning, om det osakliga beteendet har upprepats och inte har upphört trots arbetsgivarens varning. Ett klandervärt beteende i sig ger således i princip inte arbetsgivaren rätt att avsluta anställningsförhållandet när det är fråga om enstaka eller enskilda händelser (TT 2015-17).

Exempelvis osakligt språkbruk på arbetsplatsen samt obehörig och oanmäld frånvaro från arbetet är överträdelse som på basis av en bedömning från fall till fall kan betraktas som grunder för upphävande av arbetsavtal. I fråga om dessa förutsätts dock i regel i enlighet med 7 kap. 2

§ 3 mom. i arbetsavtalslagen att förfarandet har upprepats trots varning (TT 2012:141, TT 2012-120, TT 2012:19).

Osakligt beteende som anses vara synnerligen klandervärt kan berättiga till uppsägning utan tidigare varningar av samma orsak. Exempelvis i avgörandet TT 2004-70 ansåg arbetsdomstolen att arbetstagarens förfarande, då arbetstagaren hade uppträtt osakligt mot en kund som kommit för att hämta varor från terminalen, måste betraktas som en synnerligen klandervärd överträdelse av de förpliktelser som följt av arbetsavtalet. Arbetsdomstolen beaktade vid prövningen av uppsägningsgrunden dessutom att arbetstagaren under en längre tid ofta varit frånvarande och att man därför tidigare diskuterat en effektivisering av arbetet med arbetstagaren. Trots detta hade arbetstagaren två gånger strax före uppsägningen uteblivit från arbetet utan att utreda orsaken till frånvaron i enlighet med arbetsgivarens anvisningar.

Arbetsdomstolen ansåg i sitt avgörande TT 2023:77 att arbetsgivaren hade haft ett sakligt och vägande skäl till att säga upp arbetstagarens arbetsavtal efter att arbetstagaren under flera månader uppfört sig osakligt och rasistiskt mot en annan arbetstagare på arbetsplatsen. Vid bedömningen av uppsägningsgrunden som helhet kunde man beakta den varning som tidigare getts arbetstagaren, eftersom varningen och uppsägningen i sak hade berott på mycket likartade orsaker.

Arbetsuppgifternas karaktär: Arbetsuppgifternas karaktär kan påverka bedömningen av om en arbetstagares förfarande varit sakligt. Arbetsdomstolen har t.ex. ansett att det i serviceyrken som kräver särskilt ansvar förutsätts att arbetstagaren uppför sig sakligare än vad som i genomsnitt krävs av arbetstagare i servicebranschen. För att osakligt beteende ska räcka som uppsägningsgrund ska det dock utgöra ett sakligt och vägande skäl. I annat fall kan arbetsgivaren vid behov ingripa i arbetstagarens förfarande med lindrigare metoder. Arbetsdomstolen bedömde att även om osakligt beteende mot en kund på arbetsplatsen i sig kan utgöra en tillräcklig grund för uppsägning av arbetsavtal, kunde det att en busschaufför bett en resenär om en kyss inte ensamt anses vara en sådan grund. (TT 2014-15)

Arbetsuppgifternas karaktär hade också betydelse för arbetsdomstolens bedömning i avgörandet TT 2013-66. I detta fall handlade det om en busschaufför som kört skolskjutsar och som inte kunnat inleda ett arbetsskift då fordonets alkoholås förhindrat starten. Domstolen ansåg att chauffören utan varning borde ha kunnat förstå hur klandervärt förfarandet var med tanke på äventyrande av trafiksäkerheten, förtroendet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren samt förtroendet mellan arbetsgivaren och kunderna. Arbetstagaren blåste 0,35 promille. I avgörandet lades också vikt vid att bolaget hade nolltolerans mot arbete under alkoholpåverkan, vilket de anställda hade känt till.

Förfarande på fritiden: I rättspraxis har det ansetts att arbetstagarens beteende på fritiden i helhetsbedömningen ska bedömas på ett annat sätt än beteendet under arbetstid. I arbetsdomstolens avgörande TT 2012-15 hade en busschaufför på fritiden gjort sig skyldig till rattfylleri och dömts till tre månaders körförbud. Arbetsgivaren hade hävt arbetsavtalet dagen efter rattfylleriet. Även om rattfylleriet med hänsyn till arbetsuppgifternas karaktär allvarligt hade rubbat förtroendet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren borde arbetsgivaren ha utrett alternativ till att avsluta anställningsförhållandet. I avgörandet beaktades det att arbetstagaren inte hade gjort sig skyldig till klandervärt förfarande i sina arbetsuppgifter och att arbetstagarens 24 år långa arbetshistoria i arbetsgivarens tjänst i övrigt varit oklanderlig. Det relativt korta körförbudet skulle också ha kunnat meddelas villkorligt, om anställningsförhållandet hade fortsatt.

I fallet TT 2014-79 ansåg arbetsdomstolen att ett bolag som bedrev tågtrafik inte haft den sakliga och vägande grund som förutsätts i kollektivavtalet för att säga upp en arbetstagares arbetsavtal enbart på den grunden att arbetstagaren under en tågrespa på sin lediga dag hade varit alkoholpåverkad och uppfört sig osakligt och bl.a. talat med sexuella undertoner till konduktören i arbetsskiftet. I fallet lades vikt vid att arbetstagaren under sitt över 30 år långa anställningsförhållande inte hade fått anmärkningar om sitt arbete eller beteende. Vid en helhetsbedömning av omständigheterna kunde således arbetstagarens enskilda oöverbärgda gärning på fritiden, trots att den var klandervärd, inte anses vara ett så allvarligt brott mot de avtalsförpliktelser som ska iakttas mellan arbetstagaren och arbetsgivaren att arbetsgivaren därför skulle ha haft skäl att som första åtgärd säga upp arbetsavtalet.

En arbetstagare som arbetat som maskin- och lastbilsförare i en gruva hade för narkotikabrott dömts till villkorligt fängelsestraff för odling, försäljning och användning av cannabis. Arbetsdomstolen noterade att arbetsgivaren utifrån sin lojalitetsplikt borde ha övervägt att i sin helhetsbedömning om möjligt tillämpa någon annan för arbetstagaren lindrigare metod än uppsägning, såsom vårdhänvisning, narkotikatestning och förfarande för att avsluta anställningsförhållandet i enlighet med förfarandet i bolaget. Det ansågs att arbetsgivaren inte ens haft sakliga och vägande skäl att säga upp anställningsförhållandet, eftersom man inte kunnat bevisa att arbetstagaren varit påverkad av narkotika i sitt arbete eller på arbetsplatsen, och inte heller att narkotikabruket inverkat på arbetstagarens arbete, arbetssäkerheten eller bolagets affärsverksamhet, och arbetstagaren inte haft en sådan position i bolaget att narkotikabrottet skulle ha utgjort ett så allvarligt brott mot de förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet att det i sig skulle ha berättigat arbetsgivaren att avsluta arbetstagarens anställningsförhållande. (TT 2013-11)

Skador och olägenheter för arbetsgivaren: Olägenhet och skada som orsakas arbetsgivaren har betydelse vid bedömningen av uppsägningsgrunden.

Arbetsdomstolen bedömde i sitt avgörande TT 2013-191 yttrandefrihetens förhållande till det slags beteende som kan förutsättas av arbetstagaren. I fallet hade en anställd som arbetat som driftsövervakare i en skrivelse till stadsfullmäktiges ledamöter behandlat verksamheten i det stadsägda bolaget och villkoren i ett utkast till ett betydande avtal i mycket kritisk ton. Arbetstagaren hade också publicerat tidningsskrivelser med samma innehåll som hade grundat sig på intervjuer med en anställd vid bolaget. Arbetsdomstolen ansåg att motivet till skrivelserna till en början också kan ha varit samhällelig påverkan. När opinionsskrivandet hade fortsatt ännu efter det att fullmäktige godkänt avtalet, ansågs syftet ha varit att kritisera och skada arbetsgivaren. Efter en varning hade arbetstagaren publicerat insändare med ännu mer osakligt innehåll. I insändarna användes ett osakligt språk och de gav en felaktig bild av arbetsgivarens verksamhet. Arbetsdomstolen ansåg att det bevisats att arbetstagarens förfarande hade orsakat bolaget olägenhet och skada. Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagaren genom sitt förfarande hade brutit mot det förtroende som förutsätts i ett avtalsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare och mot den lojalitetsplikt som är förknippad med detta. Arbetsgivaren hade haft sådana sakliga och vägande skäl till att säga upp arbetstagarens arbetsavtal som förutsätts i avtalet om uppsägningskydd.

I fallet TT 2018:110 ansåg arbetsdomstolen att det hade utretts att A:s försummelser och fel i arbetet som målare hade lett till förseningar i arbetet och osäkerhet om huruvida alla delar var korrekt målade. Arbetsdomstolen konstaterade att det hade varit viktigt för bolaget att anvisningarna om arbetssätten följs för att trygga ett smidigt arbete och undvika förseningar. Arbetsdomstolen konstaterade dock att man vid bedömningen av uppsägningsgrunden också måste beakta att det inte hade lagts fram någon utredning om den konkreta ekonomiska skada som A:s förfarande eventuellt orsakat arbetsgivaren. Arbetsdomstolen ansåg också att det inte

hade bevisats att A hade varnats på behörigt sätt före uppsägningen. Utifrån en helhetsbedömning av omständigheterna ansåg arbetsdomstolen att X Ab inte haft sådana sakliga och vägande skäl till att säga upp A:s arbetsavtal som förutsätts i 2 § i avtalet om uppsägningsskydd.

Olägenhet och skada som orsakas arbetsgivaren är endast en av de omständigheter som ska beaktas i helhetsbedömningen, såsom framgår av arbetsdomstolens avgörande TT 2005-11. I detta fall hade en förare av tunga fordon inte koncentrerat sig på sitt köruppdrag med den omsorg som kan förutsättas av förarna med tanke på farliga situationer i trafiken. På grund av förarens förfarande hade fordonskombinationen kört av vägen och stälpt, vilket hade orsakat arbetsgivaren relativt stor ekonomisk skada. Föraren hade aldrig tidigare under sitt långa anställningsförhållande råkat ut för trafikolyckor och inte heller fått anmärkningar eller varningar på grund av fortkörning eller körsätt. Även om orsaken till olyckan hade varit förarens vårdslöshet, kunde föraren dock inte anses ha gjort sig skyldig till sådan uppenbar vårdslöshet i skötseln av sina arbetsuppgifter att arbetsgivaren skulle ha haft en grund enligt avtalet om uppsägningsskydd till att säga upp förarens arbetsavtal. Eftersom bedömningen av hur vägande uppsägningsgrunden var måste göras med hänsyn till arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som helhet, kunde inte enbart beloppet av den åsamkade skadan ges avgörande betydelse vid bedömningen. Om arbetstagaren förfar på ett sätt som orsakar skada och olägenhet, och förfarandet upprepas trots varning, kan situationen bedömas på ett annat sätt (TT 2005:65).

2.2.4.2 Brott mot förpliktelser som är väsentliga för arbetsavtalet

Uppsägning av ett anställningsförhållande på grund av sakliga och vägande skäl som beror på arbetstagaren eller som har samband med arbetstagarens person förutsätter att arbetstagaren har brutit mot eller åsidosatt förpliktelser som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Dessa förpliktelser kan t.ex. följa av arbetsavtalet, arbetsavtalslagen eller någon annan lag som påverkar utförandet av arbetet och anställningsförhållandet. Brott mot förpliktelserna kan ta sig uttryck antingen i ett allmänt förfarande i strid med arbetstagarens förpliktelser på grund av avtalet eller i ett åsidosättande av eller brott mot arbetstagarens förpliktelser på grund av arbetsavtalet⁸. Arbetstagaren är t.ex. skyldig att i sitt arbete följa de anvisningar som arbetsgivaren gett med stöd av 3 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Också arbetstagarens öarlighet och därav följande brist på förtroende kan utgöra grund för uppsägning.⁹

Förfarande som strider mot arbetsgivarens anvisningar: Arbetsdomstolen ansåg i sitt avgörande TT 2014-88 att en arbetstagare vid en alkoholdrycksfabrik brutit mot arbetsgivarens anvisningar, då arbetstagaren trots varningar delvis hade vägrat använda de arbetskläder som arbetsgivaren förutsatt. Anvisningarna för arbetskläder vid alkoholdrycksfabriken förutsatte att arbetstagarna i sitt arbete använder de huvudbonader, skjortor, byxor och skyddsskor som bolaget skaffat. I avgörandet ansågs det att arbetsledningens förordnande skulle följas i synnerhet på grund av att det enligt kollektivavtalet var arbetsgivarens skyldighet att skaffa arbetskläder. Arbetsgivaren hade haft sakliga grunder för att förutsätta att klädanvisningen följs och också ett sådant sakligt och vägande skäl som ingår i avtalet om uppsägningsskydd till att avsluta anställningsförhållandet på grund av att arbetstagaren trots varningar hade fortsatt med det förfarande som stred mot anvisningarna.

⁸ RP 157/2000 rd, s. 97 och 109.

⁹ RP 157/2000 rd, s. 97.

Högsta domstolen har ansett att alla anvisningar som arbetsgivaren ger inte kan betraktas som sådana väsentliga förpliktelser i anställningsförhållandet vars överträdelse kan berättiga till upphävande av arbetsavtalet. Vilka förpliktelser som är väsentliga för anställningsförhållandet varierar beroende på anställningsförhållandets art. Upphävning av arbetsavtalet förutsätter dessutom att arbetstagaren har brutit mot sina väsentliga förpliktelser på ett allvarligt sätt. Exempelvis ett ringa eller tanklöst förfarande som strider mot anvisningarna berättigar inte till upphävande av arbetsavtalet. Exempelvis i avgörandet HD 2016:62 ansåg högsta domstolen att det att försäljaren A tagit två frukter som inte hade något ekonomiskt värde och som antecknats som svinn inte varit en så allvarlig förseelse att arbetsgivaren hade haft rätt att säga upp arbetsavtalet utan en tidigare varning för liknande förfarande (punkt 9 och 18 i HD:s avgörande).

Underprestation: I rättslitteraturen har det ansetts att underprestation eller andra misslyckanden att uppnå målen för att räcka till som uppsägningsgrunder ska vara sådana att de kan räknas som arbetstagarens fel eller försummelse. Arbetsavtalslagens tvingande karaktär har ansetts föranleda att inte ens ett krav som avtalats eller uppställts uttryckligen i arbetsavtalet eller annars under anställningsförhållandet, t.ex. under mål-, resultat- eller utvecklingssamtal, kan utgöra en grund för uppsägning om kravet är realistiskt. Det uppställda målet kan dock vara bindande för arbetstagaren, om arbetstagaren får ett rättvist vederlag för uppnående av målet och kravet inte kan anses vara oskäligt.¹⁰

I avgörandet HD 2014:98 hade arbetstagaren A i ljuset av siffrorna för försäljningsbidraget inte lyckats sälja tillräckligt med produkter med ett försäljningsbidrag på den nivå som X Ab krävde. Högsta domstolen ansåg att detta ensamt inte visade att A på ett allvarligt sätt skulle ha brutit mot sina väsentliga förpliktelser enligt arbetsavtalet. Bolaget hävdade inte att A i övrigt skulle ha försummat sina arbetsuppgifter eller efterlevnaden av arbetsgivarens anvisningar eller föreskrifter, eller handlat på ett sätt som enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen anses utgöra ett allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Bolaget hade således inte haft sakliga och vägande skäl till att säga upp A:s arbetsavtal.

I arbetsdomstolens fall TT 2021:80 hade anställningsförhållandet för en arbetstagare som arbetat som byggnadsstädare sagts upp med återopande av underprestation i skötseln av arbetsuppgifterna. Arbetstagaren hade före uppsägningen fått en skriftlig varning om underprestation i arbetsuppgifterna samt muntliga anmärkningar om hur dammigt det var på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagarens enda arbetsuppgift hade varit att se till att arbetsplatsen var städad, och att arbetstagaren hade fått de arbetsredskap och den handledning som behövdes för att utföra arbetsuppgiften. I fallet hade det utretts att det varit mycket dammigt på arbetsplatsen och att arbetstagarens arbetsprestation inte hade förbättrats trots muntliga anmärkningar och skriftlig varning. Arbetstagaren ansågs allvarligt ha försummat förpliktelser enligt arbetsavtalet som är väsentliga för anställningsförhållandet. Arbetsgivaren hade således haft en saklig och vägande grund som berodde på arbetstagaren för att säga upp arbetstagarens arbetsavtal.

2.2.4.3 Lojalitetsplikten

I avtalsförhållanden är parterna bundna av en lojalitetsplikt, som innebär att de är skyldiga att i sin egen verksamhet i skälig utsträckning beakta motpartens intressen och rättigheter. Lojalitetsplikten gäller också arbetsavtalsförhållanden, där både arbetstagaren och

¹⁰ Koskinen, Seppo. 2014. Alisuoriutuminen työopimuksen päättämisperusteena. Oikeustieto 2/2014. <https://www.edilex.fi/oikeustieto/133310006.pdf>

arbetsgivaren ska beakta varandras intressen och rättigheter. Lojalitetsplikten har också ansetts ha samband med bedömningen av sakliga och vägande skäl. Enligt förarbetena till arbetsavtalslagen förutsätter sakliga och vägande uppsägningsgrunder att de inte står i strid med arbetsgivarens lojalitetsplikt som följer av arbetsavtalet¹¹. Lojalitetsplikten kan dessutom anses ingå i arbetsgivarens övriga förpliktelser när ett anställningsförhållande avslutas. Arbetsgivaren ska t.ex. reda ut om arbetstagaren kan placeras i annat arbete i stället för att bli uppsagd.

Lojalitetsplikten gäller även arbetstagaren. Detta kan anses framgå av 3 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Enligt den bestämmelsen ska arbetstagaren utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Arbetstagaren ska i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagar i den ställningen. Lojalitetsplikten kan också anses ingå i arbetstagarens övriga lagstadgade förpliktelser, såsom förbudet mot att röja företagshemligheter. Samtidigt har lojalitetsplikten ansetts gälla även utan stöd av lag, som en allmän arbetsavtalsrättslig princip.

Utöver att brott mot lojalitetsplikten i vissa fall kan utgöra en saklig och vägande grund för uppsägning av arbetsavtal (TT 2013-191, TT 2012-15), ska lojalitetsplikten också beaktas mer allmänt vid bedömningen av uppsägningsgrunden. När ett anställningsförhållande upphävs kan lojalitetsplikten anses förutsätta att arbetsgivaren ska sträva efter att upprätthålla anställningsförhållandets kontinuitet (HD 2021:66, punkt 10). Arbetsgivaren ska således beakta arbetstagarens intressen och så långt möjligt överväga att tillämpa lindrigare metoder än att avsluta anställningsförhållandet (TT 2014-179).

Verksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren kan anses strida mot arbetstagarens lojalitetsplikt, vilket i sig har betydelse vid bedömningen av sakliga och vägande skäl. Ofta är det dessutom fråga om verksamhet som strider mot arbetsgivarens anvisningar. I fallet HD 2012:91 hade arbetstagaren A bedrivit verksamhet som hänförde sig till försäljning av bilar. Högsta domstolen ansåg att detta innebar konkurrerande verksamhet. Den konkurrerande verksamheten stred mot praxis i företaget. Det beaktades också att det ingick i arbetstagarens lojalitetsplikt att avstå från konkurrerande verksamhet, vilket ansågs särskilt viktigt på grund av A:s chefsställning (punkt 16 och 17 i högsta domstolens avgörande). Högsta domstolen ansåg att A:s verksamhet inneburit ett brott mot förpliktelser enligt lag som var väsentliga för anställningsförhållandet.

Vid bedömningen har det betydelse om arbetstagarens konkurrerande verksamhet åsamkar arbetsgivarföretaget skada. Arbetsdomstolen ansåg i sitt avgörande TT 2014-114 att eftersom arbetstagaren A under sin permittering hade haft rätt att ta emot annat arbete, och det inte hade bevisats att A under arbetet hos det konkurrerande företaget skulle ha utnyttjat sin huvudsakliga arbetsgivares uppgifter eller företags- och yrkeshemligheter till sin egen fördel, kunde A:s verksamhet inte betraktas som ett sådant allvarligt brott mot förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är väsentliga för anställningsförhållandet att det hade funnits en saklig och vägande grund i enlighet med avtalet om uppsägningskydd för att häva eller säga upp arbetsavtalet. Arbetsdomstolen beaktade i fallet att A inte haft en ledande eller annars särskild ställning i sitt huvudsakliga arbetsgivarföretag. Dessutom beaktades att A:s verksamhet i praktiken inte hade åsamkat bolaget skada, eftersom bolagets verksamhet varit avbruten efter en brand och bolaget fortfarande inte haft egen produktion.

¹¹ RP 157/2000 rd, s. 96.

I sitt avgörande TT 2012-57 ansåg arbetsdomstolen att verksamhet som eventuellt konkurrerat med arbetsgivarens moderbolag inte kunde beaktas som ett förfarande i strid mot arbetstagarens förpliktelser i dotterbolaget, då den ekonomiska förlust eller skada som arbetstagaren orsakat var högst ringa.

2.2.4.4 Placering i annat arbete och skyldighet att erbjuda annat arbete

I bedömningen av sakliga och vägande skäl ingår väsentligt också en bedömning av om uppsägningen kan undvikas genom att personen placeras i annat arbete. I sitt avgörande HD 2017:27 kom högsta domstolen fram till att bolaget inte haft sakliga och vägande skäl att säga upp A:s arbetsavtal, eftersom det inte hade visats att det skett förändringar i A:s lämplighet för uppgifterna som exportchef, och inte heller att kravet på att omorganisera arbetsuppgifterna för att undvika uppsägning företagsekonomiskt eller av någon annan orsak skulle ha varit oskäligt för bolaget (punkt 17, 19 och 20 i högsta domstolens avgörande).

I fallet TT:2014-179 som avgjordes vid arbetsdomstolen hade busschauffören A gjort sig skyldig till rattfylleri på fritiden. Arbetsdomstolen konstaterade i sitt avgörande att grunderna för upphävning av ett anställningsförhållande ska bedömas som en helhet och att alla inverkan omständigheter i varje enskilt fall ska beaktas. Enligt arbetsdomstolen förutsätter arbetsgivarens lojalitetsplikt att arbetsgivaren också beaktar arbetstagarens intressen och om möjligt överväger att tillämpa lindrigare metoder än att avsluta anställningsförhållandet. Arbetsdomstolen ansåg i detta fall att arbetsgivaren var ett stort företag som inte skulle ha haft några särskilda svårigheter med att omorganisera uppgifter för en busschaufför under dennes körförbud. Även om arbetsgivaren inte skulle ha kunnat erbjuda A arbete som inte kräver körkort för tiden med körförbud skulle åtminstone en del av den tiden enligt arbetsdomstolens uppfattning ha kunnat användas till lediga dagar för arbetstidsförkortning eller semester och resten till oavlönad ledighet. De övriga omständigheterna i fallet talade dessutom mot att det skulle ha funnits en uppsägningsgrund. Arbetsdomstolen ansåg att även om arbetsgivaren hade skäl att förhålla sig mycket allvarlig till A:s förfarande ska rattfylleri på fritiden bedömas lindrigare än rattfylleri på arbetstid. I A:s fall hade gränsen för rattfylleri dessutom knappt överskridits. A:s tre år långa anställningsförhållande hade annars varit oklanderligt och inga anmärkningar eller varningar hade utfärdats. A hade på grund av rattfylleriet utfärdats ett relativt kort körförbud på tre månader.

Arbetsgivarens skyldighet att utreda om en arbetstagare kan placeras i annat arbete är begränsad om arbetstagaren har brutit mot lojalitetsplikten. Såsom framgår av avgörandet HD 2016:13 (punkt 12 och 13) uttrycker 7 kap. 2 § 4 mom. i arbetsavtalslagen, som gäller skyldigheten att erbjuda annat arbete, lojalitetsprincipen i anställningsförhållandet, enligt vilken arbetsgivaren i anställningsförhållandet också ska beakta arbetstagarens intressen. Detta innebär bl.a. att arbetsgivaren ska sträva efter att upprätthålla anställningsförhållandets kontinuitet, om inte det förtroendeförhållande som anknyter till anställningsförhållandet har rubbats så allvarligt att det inte rimligen kan förutsättas av arbetsgivaren.

Såsom framgår av avgörandet HD 2012:89 (punkt 11) är också arbetstagarens oärlighet och den förtroendebrist som följer av den skäl vars betydelse som grund för upphävandet av arbetsavtalet ska bedömas utifrån en helhetsbedömning. I rättspraxis (HD 2016:62, punkt 11) har det konstaterats att om arbetstagarens överträdelse bedöms rubba förtroendeförhållandet i anknytning till ett anställningsförhållande på ett så allvarligt sätt att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta avtalsförhållandet, har arbetsgivaren ingen skyldighet att erbjuda annat arbete.

Även arbetstagarens förfarande på fritiden kan utgöra en sådan grund. I sitt avgörande HD 2020:74 ansåg högsta domstolen att A:s förfarande, trots att det hade skett på fritiden, utgjort en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kunde förutsättas att staden som arbetsgivare skulle fortsätta anställningsförhållandet. Högsta domstolen bedömde att skötseln av A:s arbetsuppgifter som ekonomisekreterare hade krävt ett större förtroende mellan arbetstagaren och arbetsgivaren än vanligt. A hade i förtroendeställning hos en fackförening (målsägande) haft rätt att använda ett bankkonto och hade gjort sig skyldig till grov förskingring genom att utnyttja den rätten, vilket visade på oärlighet. Gärningen hade begåtts genom flera olika åtgärder under flera månader och de förskingrade penningmedlen var betydande. Typen och allvaret av det brott som A tillräknats samt gärningssättet talade för att det inte rimligen kunde förutsättas att staden skulle fortsätta avtalsförhållandet. Staden var således inte skyldig att på det sätt som föreskrivs i 7 kap. 2 § 5 mom. i arbetsavtalslagen reda ut om A i stället för uppsägning hade kunnat placeras i annat arbete (punkt 17 i högsta domstolens avgörande).

Däremot ansåg högsta domstolen i sitt avgörande HD 2007:12 (punkt 5) att det inte hade kunnat visas att en bangårdskonduktör som arbetat i tågsäkerhetsuppgifter och som under sin semester gjort sig skyldig till grovt rattfylleri måste anses ha begått en sådan allvarlig överträdelse som avses i 7 kap. 2 § 5 mom. i arbetsavtalslagen och som medfört att arbetsgivaren inte rimligen kunnat förutsättas fortsätta avtalsförhållandet. Arbetsgivaren hade således haft en skyldighet enligt 7 kap. 2 § 4 mom. i arbetsavtalslagen att reda ut om det var möjligt att undvika uppsägning genom att placera arbetstagaren i annat arbete. Eftersom denna utredning försumrats hade arbetsgivaren inte visat att det fanns en i arbetsavtalslagen avsedd grund för uppsägning av arbetsavtalet (punkt 9).

Arbetsdomstolen ansåg i sitt avgörande TT 2019:61 att det inte rimligen kunde förutsättas att arbetsgivaren utan företagsekonomisk grund skulle skapa en helt ny uppgift för arbetstagaren för att undvika uppsägning. Arbetsgivaren var inte heller skyldig att utbilda arbetstagaren till teknisk manager, som är en mer krävande befattning än arbetet som servicemontör och servicechef.

2.2.4.5 Delgivning av varning

Enligt 7 kap. 2 § 3 mom. i arbetsavtalslagen får en arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Enligt förarbetena till arbetsavtalslagen består betydelsen av en varning i det att arbetstagaren får veta hur allvarlig hans eller hennes överträdelse är enligt arbetsgivaren¹². Varningen är en påminnelse om hur arbetsgivaren kommer att reagera om det avtalsbrott eller den försummelse som avses i varningen upprepas. Syftet med en varning är att bereda arbetstagaren möjlighet att rätta till sitt förfarande och på så sätt visa att det finns förutsättningar för att fortsätta anställningsförhållandet. Om arbetstagarens överträdelse är så allvarlig att han eller hon även utan varning bör ha insett klandervärddheten av sitt förfarande, bör villkoret för uppsägning inte vara att en varning har utfärdats.

För att det ska kunna visas att arbetstagaren har haft möjlighet att rätta till sitt förfarande, ska det beteende som ligger till grund för uppsägningen ha ett saksamband med tidigare varningar. Varningar om helt andra saker har ingen direkt betydelse vid bedömningen av om en senare framkommen grund är saklig och vägande (TT 2005:17). När de överträdelser som ligger till

¹² RP 157/2000, s. 100.

grund för varningarna trots att de är olika uttrycker arbetstagarens likgiltighet inför arbetsuppgifterna, har varningarna betydelse vid bedömningen av om uppsägningsströskeln överskrids (TT 1982:104).

I Arbetsdomstolens avgörande TT 2023:1 var det fråga om uppsägning av en väktares arbetsavtal efter att väktaren arbetat för en annan arbetsgivare under sin sjukledighet. Före uppsägningen hade arbetstagaren fått två varningar om försummelse av arbetsuppgifterna, då arbetstagaren inte hade gjort sina rundor vid alla överenskomna kundobjekt. Arbetsdomstolen ansåg att de tidigare varningarna inte hade något saksamband med uppsägningsgrunden. Det hade inte visats att det förfarande som ledde till uppsägningen återspeglade samma slags likgiltighet inför utförandet av arbetsuppgifterna som de överträdelse som låg till grund för varningarna. I fallet hade det inte heller lagts fram någon utredning om att arbetet under sjukledigheten hos en annan arbetsgivare skulle ha haft negativa konsekvenser för återställandet av arbetsförmågan. På basis av de bevis som lagts fram i ärendet hade arbetstagaren inte heller uppsåtligen försökt vilseleda sin arbetsgivare eller annars handlat oärligt så att det skulle ha uppstått en förtroendebrist som berättigade till uppsägning. Arbetsgivaren ansågs inte ha haft sakliga och vägande skäl att säga upp arbetstagarens arbetsavtal.

Utöver saksamband ska en varning ha ett tidsmässigt samband med uppsägningsgrunden. Arbetsdomstolen ansåg i sitt avgörande TT 2021:20 att arbetstagaren hade varnats på behörigt sätt innan arbetsavtalet sagts upp, då arbetstagaren redan några år tidigare hade fått två anmärkningar och ungefär ett år före uppsägningen en varning av samma orsak. Arbetsdomstolen ansåg att det visats att anmärkningarna och varningen varit befogade och att de hade ett saksamband med uppsägningsgrunden. Eftersom arbetstagaren trots arbetsgivarens förbud till väsentliga delar hade fortsatt med samma förfarande efter det att anmärkningarna utfärdats, kunde dessa beaktas i helhetsbedömningen av fallet.

Uppsägningsgrunden ska alltid bedömas utifrån helheten. Varningar kan därför inte omfattas av schematiska preskriptionstider (TT 2000:40, TT 2002:53 och TT 2002:79). I enlighet med rättspraxis har åtminstone cirka ett år gamla varningar ansetts kunna åberopas (TT 2000:40). Äldre varningar har kunnat beaktas om orsakerna till dem har haft ett saksamband med grunden för upphävning av anställningsförhållandet (TT 2002:53).

I Arbetsdomstolens avgörande TT 2018:28 hade arbetsgivaren sagt upp arbetstagarens arbetsavtal efter att arbetstagaren utan tillstånd varit borta från arbetet en dag. Arbetstagaren hade mindre än ett år före uppsägningen av arbetsavtalet fått två varningar med hot om uppsägning på grund av förseningar. Arbetsdomstolen ansåg att varningarna hade ett tidsmässigt samband med uppsägningsgrunden. Eftersom varningarna och uppsägningen av arbetsavtalet berodde på samma grund, dvs. försummelse av arbetstiderna, ansåg Arbetsdomstolen att varningarna också hade ett saksamband med uppsägningsgrunden. Varningarna hade utfärdats med hot om uppsägning, vilket beaktades vid bedömningen av om uppsägningsströskeln överskreds. Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren haft sakliga och vägande skäl att säga upp arbetstagarens arbetsavtal på grund av olovlig frånvaro från arbetet.

Utöver de tidsfrågor som hänför sig till varningar har man i rättspraxis också tagit ställning till betydelsen av ett fortsatt anställningsförhållande och till arbetstagarens förfarande under tidigare anställningsförhållanden. Helsingfors hovrätt ansåg i sitt avgörande (HelHO 16.2.2016 S 15/556) att det var ostridigt att arbetstagaren A genom sitt eget förfarande under cirka ett år hade orsakat fem trafikskador, av vilka de två sista hade inträffat under tiden för A:s tillsvidare gällande arbetsavtal. Hovrätten ansåg dock, liksom tingsrätten, att arbetsgivaren hade haft rätt att beakta alla trafikskador vid bedömningen av A:s skadefrekvens och förutsättningarna för ett fortsatt anställningsförhållande.

Vid bedömningen av om uppsägningsgrunden uppfylls kan endast befogade anmärkningar eller varningar beaktas (TT 2018:109). Uppsägningsrätt föreligger inte om varningarna har varit ogrundade eller utfärdats för ringa överträdelser (TT 2005:31). Ändamålsenligheten med varningar har bedömts vid flera tillfällen i olika instanser (förutom de avgöranden som lyfts fram nedan t.ex. TT 2018:109, TT 2018:108, TT 2018:79, TT 2018:28, TT 2017:3, TT 2016:64, TT 2016:95). I dessa fall har det varit fråga om olika delfaktorer som hänfört sig till varningen, och i avgörandena har man bedömt om varningen varit befogad, om den haft ett sakligt eller tidsmässigt samband med uppsägningsgrunden eller om den överhuvudtaget har utfärdats.

Även om det inte finns några bestämmelser i arbetsavtalslagen om formuleringen av varningar har det i rättspraxis ändå ställts krav på deras innehåll. Det har inte ansetts vara fråga om en varning t.ex. i situationer där arbetsgivaren endast har fört diskussioner med arbetstagaren om vad som förutsatts av honom eller henne.¹³

Arbetsdomstolen beaktade i sitt avgörande TT 2018:110 att man vid bedömningen av varningens ändamålsenlighet också ska beakta arbetstagarens språkkunskaper. En eventuell varning ska utfärdas så att den arbetstagare som varnas har möjlighet att förstå varningens innehåll och betydelse.

2.2.4.6 Uppsägning utan varning

I avgörandet HD 2012:91 bedömde högsta domstolen att en arbetstagare som bedrivit bilförsäljningsverksamhet som konkurrerade med bolaget kunnat sägas upp utan varning. Högsta domstolen fäste uppmärksamhet vid de detaljer som visade att arbetstagaren medvetet handlat i strid med sin arbetsgivares föreskrifter. I förhållande till detta var det enligt högsta domstolen fråga om ett så allvarligt brott mot förpliktelser som är väsentliga för anställningsförhållandet att arbetsgivaren inte rimligen hade kunnat förutsättas fortsätta avtalsförhållandet och att det inte krävts någon varning före uppsägningen. (Högsta domstolens avgörande, punkt 23)

I rättspraxis som gäller arbetstagarens beteende ansågs arbetsgivaren ha haft rätt att upphäva arbetsavtalet utan varningsförfarande när arbetstagaren skickat ett olämpligt och hotfullt e-postmeddelande till sina arbetskamrater (TT 2014:129). Rätten att säga upp arbetsavtalet utan varningsförfarande ansågs också ha gällt i ett fall där arbetstagaren använt sig av ett kraftfullt och kränkande språkbruk mot arbetsledaren och samtidigt knuffat till denne (TT 2007:52). Däremot har det i rättspraxis (TT 2015:17) ansetts att inte ens ett klandervärt beteende i princip ger rätt att avsluta ett anställningsförhållande när det är fråga om enstaka eller enskilda händelser. Först när ett sådant förfarande upprepas trots varning kan det utgöra en grund för uppsägning. Exempelvis i fallet TT 1982:185 utgjorde arbetstagarens nedsättande kommentarer och hotfulla uttalanden inte särskilt vägande skäl för uppsägning, eftersom uttalandena inte ansågs vara helt seriösa. Arbetsgivaren är med stöd av 28 § i arbetarskyddslagen (738/2002) skyldig att reda ut och ingripa i trakasserier på arbetsplatsen (HD 2014:44).

Arbetsdomstolen ansåg i avgörandet TT:2014-129 att arbetsgivaren haft sakliga grunder och vägande skäl att utan varningsförfarande upphäva A:s anställningsförhållande på grund av olämpligt beteende och brott mot lojalitetsplikten. I avgörandet ansågs det att A som enskilda förseelser gjort sig skyldig till att skicka ett hotfullt e-postmeddelande till arbetskamraterna och till att lämna ut konfidentiella uppgifter ur arbetsplatsens passerkontrolldatabas till en

¹³ Koskinen, Seppo. 2004. Velvollisuus antaa varoitus työopimuksen irtisanomisen edellytyksenä, s. 8–9. Edilex 18.6.2004. <https://www.edilex.fi/artikkelit/1324.pdf>

utomstående. Dessutom hade A:s uppträdande och förfarande på arbetsplatsen också mer allmänt allvarligt stört arbetsklimatet. A:s förfarande hade också stridit mot A:s uppgifter och ställning som säkerhetsansvarig. Majoriteten av de tjänstemän som A representerade som förtroendeombud hade gett sitt samtycke till uppsägningen.

I arbetsdomstolens avgörande TT 2012:89 var det fråga om en busschaufförs våldsamma beteende mot ett barn. Chauffören hade gripit ett barn i jackan efter att barnet uppfört sig störande på bussen. Även om det var fråga om ett enskilt fall och arbetstagaren inte under sitt anställningsförhållande hade gjort sig skyldig till något annat klandervärt förfarande, måste chaufförens förfarande enligt en helhetsbedömning betraktas som ett synnerligen klandervärt brott mot förpliktelserna enligt arbetsavtalet. Arbetsgivaren hade en grund enligt avtalet om uppsägningskydd att säga upp arbetstagarens arbetsavtal utan varning.

Arbetsavtalslagens 7 kap. 2 § 5 mom., som föreskriver om uppsägning utan föregående varning, har skrivits på ett arbetsgivarorienterat sätt. I förarbetena till arbetsavtalslagen¹⁴ har bestämmelsen dock motiverats ur arbetstagarens synvinkel genom att nämna att ingen varning behövs om arbetstagaren själv borde ha insett klandervärdheten av sitt förfarande. I rättslitteraturen har man ansett att denna utgångspunkt samtidigt kan innebära att t.ex. en person i ledande ställning ska förstå klandervärdheten av sitt förfarande tydligare än andra arbetstagare. En representant för arbetsgivaren i ledande ställning är t.ex. i allmänhet den som ger sina underlydande en varning, vilket också förutsätter insikt om klandervärdheten av olika förfaranden.¹⁵

I rättslitteraturen har det ansetts att det vid prövning av om en varning är nödvändig inte är tillräckligt att enbart bedöma om arbetstagaren har förstått klandervärdheten av sitt förfarande. Förfarandets allvar kan behöva bedömas som en separat fråga.¹⁶

2.2.4.7 Om skillnader mellan hävning och uppsägning av arbetsavtal

I högsta domstolens avgöranden (HD 2012:89, punkt 10 och HD 2016:62, punkt 7) konstateras det att grunderna för uppsägning och hävning av arbetsavtal är likartade, men att det finns en gradskillnad mellan dem. De skäl som ligger till grund för hävning av arbetsavtal ska väga tyngre än de grunder som berättigar till uppsägning av arbetsavtal. Samma typ av förfarande kan således i lindrigare gärningsformer endast berättiga till uppsägning av arbetsavtalet och i allvarligare fall till hävning.

Högsta domstolen konstaterar i sitt avgörande HD 2016:62 att hävning av arbetsavtal är ett exceptionellt sätt att upphäva arbetsavtal (punkt 12 i HD:s avgörande). Hävning av arbetsavtal förutsätter att grunden väger tyngre än vid uppsägning av arbetsavtal. Hävning förutsätter att förpliktelser som är väsentliga för anställningsförhållandet har överträtts på ett så allvarligt sätt att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar. Den ena avtalspartens förfarande måste då ha kränkt den andra avtalsparten på ett så grovt sätt att den senare nämnda parten inte skäligen kan förutsättas

¹⁴ RP 157/2000 rd, s. 101.

¹⁵ Koskinen, Seppo. 2004. Velvollisuus antaa varoitus työ sopimuksen irtisanomisen edellytyksenä, s. 4. Edilex 18.6.2004. <https://www.edilex.fi/artikkelit/1324.pdf>

¹⁶ Koskinen, Seppo. 2014. Alaisen harjoittama esimiehen kiusaaminen ja muu sopimaton käyttäytyminen työ sopimuksen päättämisperusteena. Edilex: 17.2.2014. <https://www.edilex.fi/artikkelit/12471.pdf>

tolerera avtalsbrottet, utan denna part har rätt att upphäva avtalsförhållandet med omedelbar verkan (RP 157/2000 rd s. 117–118).

Dessutom ska förutsättningarna för att upphäva ett arbetsavtal granskas genom en helhetsbedömning där man kan beakta bl.a. hurudan och hur allvarlig arbetstagarens överträdelse är, arbetstagarens inställning till sin gärning, arbetets karaktär, de särdrag som hänför sig till arbetet samt arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter och ställning i varje avtalsförhållande (HD 2012:89, punkt 10 samt RP 157/2000 rd s. 105 och 117). Först efter en helhetsbedömning kan man dra slutsatser om huruvida arbetsgivaren har rätt att häva ett arbetsavtal eller säga upp det så att det upphör efter uppsägningstiden utan att ge en varning, eller om uppsägning förutsätter att arbetstagaren tidigare har varnats för motsvarande förfarande. En helhetsbedömning kan också leda till att grunden för upphävning av ett arbetsavtal inte alls uppfylls (HD 2016:62, punkt 13).

I avgörandet HD 2016:62, om kassabiträdet A som tagit två frukter utan ekonomiskt värde som antecknats som svinn, ansåg högsta domstolen att det inte var en så allvarlig överträdelse att det skulle ha förelegat något synnerligen vägande skäl till att omedelbart häva arbetsavtalet enligt 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen eller något sakligt och vägande skäl till att säga upp arbetsavtalet utan föregående varning för motsvarande förfarande enligt 7 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (punkt 18 i högsta domstolens avgörande).

I fallet HD 2012:91 hade arbetstagaren A bedrivit verksamhet som hänförde sig till bilförsäljning, vilket högsta domstolen ansåg vara konkurrerande verksamhet. Den konkurrerande verksamheten stred mot praxis i företaget. Det beaktades också att avståendet från konkurrerande verksamhet ingick i arbetstagarens lojalitetsplikt, vilket ansågs ha stor betydelse på grund av A:s chefsställning (punkt 16 och 17 i högsta domstolens avgörande). Högsta domstolen ansåg att verksamheten inneburit brott mot skyldigheter som enligt lag var väsentliga för anställningsförhållandet. A:s konkurrerande verksamhet var dock inte omfattande och inte särskilt skadlig för arbetsgivaren, varför överträdelsen inte skulle anses vara så allvarlig att bolaget hade haft synnerligen vägande skäl till att häva A:s arbetsavtal utan uppsägningstid. (Högsta domstolens avgörande, punkt 22)

Fallet HD 2012:89 gällde purser A, som varit chef för kabinpersonalen vid ett flygbolag, och dennes förfarande. Pursern hade i strid med bolagets anvisningar för arbetet från planet tagit med sig alkoholdrycker avsedda för serveringen till passagerarna och underlåtit att enligt tullstyrelsens föreskrifter och bolagets anvisningar göra en förtullningsanmälan för cigaretter han haft med sig. Vid bedömningen av om flygbolaget haft ett sådant synnerligen vägande skäl att häva A:s arbetsavtal som arbetsavtalslagen förutsätter fäste högsta domstolen uppmärksamhet vid att A:s överträdelse till sin karaktär var så allvarlig att den visade oärlighet mot arbetsgivaren. Dessutom hade överträdelsen begåtts i chefsställning, vilken är förknippad med särskilda krav på förtroende. Dessa omständigheter talade för att purser A inte kunde fortsätta som chef för kabinpersonalen. (Högsta domstolens avgörande punkt 18) Högsta domstolen bedömde dock i fråga om förutsättningarna för hävning av arbetsavtalet också huruvida A:s förfarande förutsatt att anställningsförhållandet omedelbart skulle avslutas under nämnda omständigheter. Högsta domstolen konstaterade att flygbolaget i fråga som stor arbetsgivare sannolikt under uppsägningstiden kunde ha placerat A i andra tillfälliga uppgifter i organisationen än i chefsarbete eller uppgifter som kräver särskilt förtroende. A hade varit anställd hos bolaget i cirka 30 år, som purser i nästan 10 år. Grunden för hävningen var en överträdelse som begåtts under en flygning och det oärliga förfarandet hade haft endast ringa ekonomiska följder. Förfarandet hade inte heller inverkat på purserns flygsäkerhetsuppgifter, som med tanke på bolagets verksamhet hör till de viktigaste uppgifterna för en purser. Överträdelsen hade inte heller haft någon inverkan på flygbolagets kunder och den hade inte

heller äventyrat bolagets framtida verksamhet på något annat sätt. (Högsta domstolens avgörande punkt 19) Högsta domstolen kom i sin helhetsbedömning fram till att flygbolaget inte hade anfört något synnerligen vägande skäl till att bolaget inte skäligen hade kunnat förutsättas fortsätta A:s arbetsavtal ens för den tid uppsägningstiden varade. Flygbolaget hade som arbetsgivare således inte haft någon grund för att häva arbetsavtalet. (Högsta domstolens avgörande, punkt 20)

I rättslitteraturen har man fäst uppmärksamhet vid det ovan nämnda avgörandet av högsta domstolen till den del att kriteriet ”ens för den tid uppsägningstiden varar” i fallet bedömdes konkret och tillskrevs sin betydelse uttryckligen utifrån en granskning av möjligheterna att fortsätta anställningsförhållandet ur arbetsgivarens synvinkel. Detta skiljer sig från samma författares iakttagelse i fråga om arbetsdomstolens avgöranden enligt vilken man vid helhetsbedömningen för avgörandena i huvudsak inte alls har granskat arbetsgivarens ställning och omständigheter.¹⁷

2.2.4.8 Fel i förfarandet med hänsyn till bestämmelserna i kollektivavtal

Också kollektivavtalen kan innehålla bestämmelser som ska följas vid bedömning av eller beslut om upphävande av anställningsförhållanden. I arbetsdomstolens avgörande TT 2021:65 var det fråga om efterlevnaden av ett villkor i det antidrogavtal som ingick i kollektivavtalet. Enligt villkoret i avtalet skulle man utöver varning och den uppmaning att söka vård som varningen inbegriper alltid vidta de åtgärder som fastställts i vårdhänvisningsavtalet för missbrukare av alkohol och berusningsmedel för att hänvisa arbetstagaren till vård. Enligt vårdhänvisningsavtalet skulle de som sörjer för att personen hänvisas till vård sträva efter att personen med rusmedelsproblem hänvisas till vård innan disciplinära åtgärder på grund av missbruksproblemet vidtas. Det hade inte visats att arbetsgivaren vidtagit åtgärder enligt vårdhänvisningsavtalet för att hänvisa arbetstagaren A till vård. Arbetsgivaren hade inte i tillräcklig mån strävat efter att se till att A hänvisades till vård innan disciplinära åtgärder på grund av missbruksproblemet vidtogs. Således hade arbetsgivaren inga sakliga och vägande skäl till att ens säga upp A:s arbetsavtal, utan A borde först ha hänvisats till vård som ett villkor för fortsatt anställningsförhållande på det sätt som förutsattes i kollektivavtalet. Arbetsgivaren ålades att till arbetstagaren betala lön för uppsägningstiden och ersättning för ogrundad hävning av arbetsavtalet.

I arbetsdomstolens avgörande TT 2021:29 hade en arbetstagare som arbetat ombord på ett fartyg fått sitt arbetsavtal uppsagt på grund av alkoholbruk efter att ha blåst 0,26 promille i ett utandningsprov som ordnades för hela besättningen. Ombord på fartyget rådde nolltolerans under arbetstid. Arbetstagaren hade redan tidigare fått en skriftlig varning för alkoholbruk. Varningens giltighet hade i kollektivavtalet begränsats till 12 månader och den varning som tidigare getts arbetstagaren var inte längre i kraft. Den tidigare varningen kunde således inte tillskrivas betydelse vid bedömningen av om uppsägningen av arbetsavtalet varit förenlig med kollektivavtalet.

I detta fall hade arbetstagaren på grund av sitt tidigare alkoholbruk fått vård enligt vårdhänvisningsavtalet som avslutats 13 dagar före de händelser som ledde till uppsägningen av arbetsavtalet. Enligt arbetsgivaren skulle det anses att vården på grund av det nya berusningsfallet varit resultatlös och att det därför inte fanns förutsättningar för att fortsätta anställningsförhållandet. Arbetsdomstolen ansåg dock att vårdperioden på ett år på basis av

¹⁷ Paanetoja, Jaana. 2014. Työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisperusteen rajankäynti. Defensor Legis 4/2014: 512–534, särskilt s. 531–532. https://www.edilex.fi/defensor_legis/140510003.pdf

utredningen hade löpt klanderfritt och att det enskilda fallet inte på ett tillförlitligt sätt kunde anses ha visat att vården varit resultatlös på det sätt som avsågs i kollektivavtalet. Arbetsdomstolen ansåg inte att arbetstagarens i sig klandervärda förfarande varit så allvarligt att arbetsavtalet hade kunnat avslutas utan varning.

2.2.5 Utkomstskyddet för arbetslösa

Bestämmelser om rätt till arbetslöshetsförmåner för personer som blivit arbetslösa och anmält sig som arbetssökande hos Arbetskraftsmyndigheten finns i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002). En arbetssökande som utan giltig orsak har lämnat sitt arbete eller själv har varit orsak till att anställningsförhållandet upphört har inte rätt till arbetslöshetsförmåner under 45 dagar från anställningsförhållandets upphörande. Om arbetet varat högst fem dagar, har den arbetssökande inte rätt till arbetslöshetsförmåner under en tid av 30 dagar.

Tid utan ersättning, dvs. karens som föreläggs på grundval av att anställningsförhållandet upphört, tillämpas inte om arbetstagaren har sagts upp av i arbetsavtalslagen avsedda ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, eller om anställningsförhållandet upphört därför att arbetsavtalet gäller för viss tid.

I andra situationer där anställningsförhållandet avslutas avgör Arbetskraftsmyndigheten om anställningsförhållandet upphört på grund av arbetssökandens förfarande som enligt en Arbetskraftspolitisk bedömning ska betraktas som klandervärt. Om arbetstagaren inte har förfarit klandervärt, föreläggs inte en tid utan ersättning, även om upphörandet av anställningsförhållande beror på arbetstagaren. Arbetskraftsmyndigheten bedömer inte om arbetsgivaren haft sådana grunder för upphävande av anställningsförhållandet som avses i Arbetslagstiftningen.

2.2.6 Statistisk granskning

När arbetsgivaren avslutar en arbetstagares anställningsförhållande har arbetstagaren inte nödvändigtvis kunnat förbereda sig på att bli arbetslös. Det är inte heller säkert att ett nytt arbete inleds ens när personen har goda förutsättningar att sysselsättas på nytt. Av denna anledning kan man anta att största delen av de arbetstagare som förlorar sitt arbete anmäler sig som arbetssökande hos Arbetskraftsmyndigheten. På basis av detta antagande används nedan uppgifter som framgår av Arbets- och näringsbyråernas kunddatasystem om längden på arbetssökandenas arbete före arbetslöshetsperioden och orsaken till att det upphört. Det finns ingen annan statistik att tillgå, eftersom det i Finland inte förs heltäckande statistik över orsakerna till att anställningsförhållanden upphör.

Av de arbetslöshetsperioder som började 2023 berodde uppskattningsvis cirka 14 600¹⁸ enligt uppgifter i Arbets- och näringsbyråernas kunddatasystem på att den arbetssökandes arbetsavtal hade hävts under provotiden. I dessa situationer hade som anställningsförhållandets längd antecknats högst sex månader. På basis av anteckningarna hade dessutom cirka 550 arbetssökandes arbetsavtal hävts under provotiden men längden på anställningsförhållandet

¹⁸ I bedömningen ingår reservationer. En betydande del av de arbetssökande anmäler sig som arbetssökande via Arbets- och näringsförvaltningens webbtjänst. Av formuleringen av de frågor som ställs till en person i tjänsten följer att bedömningen också kan omfatta arbetstagarens provotidshävningar. Dessutom bör det beaktas att alla anteckningar i informationssystemet inte nödvändigtvis är korrekta. Det har inte gått att fastställa.

antecknats som över sex månader. Eftersom prøvotiden enligt 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen i princip kan vara högst sex månader, om det inte är fråga om en förlängning av den, torde de sistnämnda situationerna åtminstone delvis ha antecknats felaktigt.

På basis av uppgifter som antecknats i arbets- och näringsbyråernas kunddatasystem och som inte baserar sig på antalet arbetskraftspolitiska utlåtanden uppgick antalet uppsägningar eller hävningar av arbetsavtal som arbetsgivaren gjort på individbaserade grunder 2023 till uppskattningsvis cirka 12 400. Av dessa upphörde anställningsförhållandet efter att ha varat högst sex månader uppskattningsvis cirka 4 600 gånger. Som anställningens längd hade antecknats över sex månader i cirka 7 700 fall. I siffrorna ingår reservationer inte bara på grund av eventuella bristfälliga eller felaktiga anteckningar, utan också på grund av att de arbetssökande i cirka 10 100 fall på basis av uppgifter som framgår av informationssystemet i arbets- och näringsförvaltningens webbtjänst inte känt till eller inte angett orsaken till att anställningsförhållandet upphört och denna inte heller senare dokumenterats i informationssystemet.

Eftersom det på basis av antalet arbetskraftspolitiska utlåtanden som hänför sig till uppsägning av arbetsavtal fastställts uppskattningsvis cirka 18 300 tidsperioder utan ersättning 2023, har arbetslösheten i merparten av de ovan nämnda cirka 10 100 fallen berott på uppsägning av orsaker som haft samband med arbetstagarens person.

Av arbets- och näringsbyråernas kunddatasystem framgår också att det 2023 fastställdes tidsperioder utan ersättning för cirka 40 100 arbetssökande i samband med att deras anställningsförhållanden upphört. De flesta av dessa tidsperioder utan ersättning varade 45 dagar och endast färre än 10 varade 30 dagar.¹⁹

En del av de personer som blev arbetslösa 2023 i och med att arbetsgivaren sagt upp eller hävt arbetsavtalet under prøvotiden deltog i sysselsättningsfrämjande tjänster enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa före t.ex. följande period med heltidsarbete på över två veckor. Enligt de uppgifter som framgår av arbets- och näringsbyråernas kunddatasystem deltog uppskattningsvis cirka 4 100 personer i tjänsterna efter prøvotidshävning och uppskattningsvis cirka 2 400 efter uppsägning av arbetsavtalet. Den genomsnittliga tiden i tjänsterna var för båda grupperna uppskattningsvis 129 dagar. I synnerhet frivilliga studier som stöds med arbetslöshetsförmån, integrationsutbildning som stöds med arbetslöshetsförmån och arbetskraftsutbildning kan vara långvariga tjänster och påverkar här i betydande grad tjänsternas genomsnittliga varaktighet.

På basis av arbetsförmedlingsstatistiken för 2024 varade arbetslösheten bland dem som sades upp av orsaker som hade samband med arbetstagarens person i mindre än tre månader i uppskattningsvis 25 procent av fallen, 3–6 månader i uppskattningsvis 18 procent av fallen och mer än 6 månader i uppskattningsvis 57 procent av fallen.

Arbetslöshetsperioderna för dem som blivit uppsagda av orsaker som hade samband med arbetstagarens person upphörde innan arbetslösheten hade varat i tre månader i något färre fall än för dem som var arbetslösa av andra orsaker (ovan nämnda 25 procent för dem som blivit uppsagda av orsaker som hade samband med arbetstagarens person och uppskattningsvis 29 procent för övriga arbetslösa). Arbetslösheten bland personer som blivit uppsagda av orsaker

¹⁹ Enligt motiveringstexterna i de arbetskraftspolitiska utlåtandena om tidsperioderna utan ersättning var det i uppskattningsvis cirka 5 500 fall fråga om prøvotidshävning, i 18 300 fall om uppsägning av arbetsavtal och i 800 fall om att anställningen upphörde av någon annan orsak.

som hade samband med arbetstagarens person varade enligt tillgängliga uppgifter något oftare i över ett år än bland andra arbetslösa.

Risken för långtidsarbetslöshet (dvs. arbetslösheten varar i över ett år) var 2024 uppskattningsvis cirka fem procentenheter högre för personer som sagts upp av orsaker som hade samband med arbetstagarens person än för personer som var arbetslösa av andra orsaker (uppskattningsvis 33 procent för personer som sagts upp av orsaker som hade samband med arbetstagarens person och 38 procent för övriga arbetslösa). Till de ovannämnda uppskattningarna hänför sig betydande reservationer som gäller riktigheten och eventuella brister i källuppgifterna.

I OECD:s indikator Employment Protection Legislation (EPL) (version 4, punkt 5d) har man jämfört villkoren för uppsägning på personrelaterade grunder i OECD-länderna. Enligt jämförelsen är dessa villkor relativt stränga i Finland. Jämförelsen visar att de är de femte strängaste inom OECD på delad plats med Sverige och Portugal. De strängaste villkoren inom EU har Norge och Spanien.

2.3 Internationella förpliktelser

2.3.1 Internationella arbetsorganisationens konvention om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ

Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ innehåller bestämmelser om förutsättningarna för uppsägning av anställningsavtal. Enligt artikel 4 i konventionen får en arbetstagare inte sägas upp annat än om det finns ett giltigt skäl för uppsägning som beror av arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsynen till verksamhetens behöriga gång i företaget eller förvaltningen.

Artikel 5 i konventionen innehåller en exemplifierande förteckning över omständigheter som inte ska utgöra giltiga skäl för uppsägning. Sådana omständigheter är bl.a. medlemskap i en facklig organisation, arbetstagarrepresentation, rättsligt förfarande mot arbetsgivaren, ras, hudfärg, kön, civilstånd, familjeansvar, havandeskap, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung samt frånvaro från arbetet under ledighet på grund av barnsbörd. Enligt artikel 6 utgör inte heller tillfällig frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller skada ett giltigt skäl för uppsägning.

Ovannämnda villkor har utgjort grunden för bestämmelserna i arbetsavtalslagens 7 kap. 2 §. Alla villkor i konventionen har inte uttryckligen upprepats i de nationella bestämmelserna. För närvarande finns det inga uttryckliga bestämmelser i arbetsavtalslagen om att det inte ska anses vara en godtagbar uppsägningsgrund att någon kandiderar till, utövar eller har utövat uppdrag som arbetstagarrepresentant. En sådan orsak har dock inte ansetts vara en godtagbar uppsägningsgrund i praxis för tillämpningen av arbetsavtalslagen. I Finland har man också kommit överens om saken genom avtal mellan centralorganisationerna eller branschförbunden.

Enligt konvention nr 158 får en arbetstagare inte sägas upp från sin anställning av skäl som har att göra med arbetstagarens uppförande eller fullgörande av arbetsuppgifter utan att först ha beretts tillfälle att försvara sig mot de anmärkningar som framförts, med mindre det inte kan begäras av arbetsgivaren att arbetstagaren bereds ett sådant tillfälle (artikel 7).

ILO:s rekommendation nr 166 gäller uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. I rekommendationen förutsätts det att arbetstagaren varnas skriftligen. Om det är fråga

om en förseelse av ett slag som kräver upprepning för att utgöra giltigt skäl för uppsägning, bör arbetstagaren enligt rekommendationen inte sägas upp om inte arbetsgivaren vederbörligen har varnat arbetstagaren skriftligen. Enligt rekommendationen bör motsvarande förfarande tillämpas när arbetsgivaren är missnöjd med arbetsprestationerna (punkt 7 och 8). Enligt rekommendationen bör arbetsgivaren skriftligen underrätta arbetstagaren om ett beslut att säga upp anställningen och på begäran ge en skriftlig förklaring om skälet till uppsägningen.

Sakkunnigkommittén för tillämpning av ILO:s konventioner och rekommendationer har vid flera tillfällen konstaterat att hörnstenen i konventionens bestämmelser är behovet av att grunda uppsägningen på giltiga skäl. Enligt sakkunnigkommittén kan brister i arbetsprestationerna gälla bristfällig kompetens eller annars svagt presterande i arbetet. Yrkesrelaterat osakligt uppförande kan vara försummelse av arbetsuppgifterna eller brott mot arbetarskyddsbestämmelserna och andra arbetsregler, underlåtelse att iaktta berättigade order, obefogade frånvarofall eller förseningar.

Olämpligt uppförande kan utgöras t.ex. av uppförande som bryter mot reglerna, våld, kränkande språkbruk, att störa friden och ordningen på arbetsplatsen, att komma till arbetet berusad eller narkotikapåverkad eller att åtnjuta rusmedel på arbetsplatsen, oärligt eller opålitligt uppförande, såsom bedrägeri, missbruk av förtroendeställning, stöld eller illojalt uppförande, såsom icke berättigat utnyttjande av företagshemligheter eller vållande av skada på företagets egendom. Vissa former av olämpligt uppförande ska vara sedvanliga eller upprepade för att de ska berättiga till uppsägning. Sådana är exempelvis frånvaro och förseningar eller att komma till arbetet berusad.

Vid beredningen av ILO:s konvention nr 158 (1982) om uppsägning av anställningsavtal avsågs det att endast en sådan orsak som beror på arbetstagaren och som inverkar på arbetstagarens arbete eller arbetsmiljön kan betraktas som en giltig orsak till uppsägning som beror på arbetstagaren.²⁰

Enligt artikel 12 i avtalet ska en uppsagd arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning och praxis ha rätt till bl.a. förmåner från arbetslöshetsförsäkring, arbetslöshetsbidrag eller socialförsäkringsförmåner av annat slag på de normala villkor som sådana förmåner är underkastade.

2.3.2 Den reviderade Europeiska sociala stadgan

Den reviderade Europeiska sociala stadgan (FördrS 78/2002 och 80/2002) ska trygga och främja de sociala rättigheterna i Europa. Artikel 24 i stadgan handlar om rätten till skydd vid uppsägning. Enligt den åtar sig parterna att erkänna alla arbetstagares rätt att inte bli uppsagda utan giltigt skäl som har samband med deras duglighet eller uppförande eller som har sin grund i de krav som verksamheten ställer i företaget eller förvaltningen. Artikel 24 tryggar dessutom rätten till fullgod ekonomisk ersättning eller annan vederbörlig gottgörelse till arbetstagare som har blivit uppsagda utan giltigt skäl. Finland har ratificerat artikeln i fråga.

Bestämmelserna i artikel 24 preciseras i artikel 24 i del II i den reviderade sociala stadgan. I punkt 3 uppräknas omständigheter som särskilt inte kan anses utgöra giltiga skäl för uppsägning vid tillämpningen av artikel 24. Sådana omständigheter är bl.a. medlemskap i en facklig organisation, arbetstagarrepresentation, rättsligt förfarande mot arbetsgivaren, ras, hudfärg, kön,

²⁰ International Labour Conference 82nd Session 1995, Protection Against Unjustified Dismissal, punkt 79. [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1995-82-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1995-82-4B).pdf)

civilstånd, familjeansvar, havandeskap, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, moderskapsledighet eller föräldraledighet samt tillfällig frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller skada.

Även följande artiklar i den reviderade Europeiska sociala stadgan innehåller bestämmelser om arbetstagarens förhöjda uppsägningsskydd: artikel 1.2, artikel 4.3, artikel 20 (diskriminering), artikel 5 (fackföreningsverksamhet), artikel 6.4 (deltagande i strejk), artikel 8.2 (moderskap), artikel 15 (funktionshinder), artikel 27 (familjeansvar) och artikel 28 (arbetstagarrepresentation).

Enligt Europeiska kommittén för sociala rättigheters tolkningspraxis kan det anses finnas ett giltigt skäl för att avsluta ett anställningsförhållande t.ex. när en arbetstagare döms till fängelse för ett brott i anslutning till arbetet. Även en fängelsedom för ett annat brott kan vara en giltig grund, om straffets längd gör det omöjligt att fortsätta anställningsförhållandet.²¹ Arbetstagarens ålder är inte en giltig uppsägningsgrund, om det inte är fråga om att uppnå pensionsåldern.²² I fråga om sjukdom eller skada har kommittén vid sin bedömning lagt vikt vid huruvida arbetsgivaren är skyldig att omplacera arbetstagaren, om denne är i stånd till lättare arbete. Frånvaro kan vara en uppsägningsgrund om den allvarligt stör arbetsgivarens verksamhet och en ny person anställs på heltid i stället. De som råkat ut för olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar ska vid behov ges extra skydd.²³

2.3.3 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Enligt artikel 30 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna har varje arbetstagare rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. Stadgan har samma rättsliga status och ställning som unionens grundfördrag, dvs. dess bestämmelser är bindande för de nationella myndigheterna och ska beaktas i myndigheternas verksamhet.

3 Målsättning

Propositionen har som mål att undanröja hindren för sysselsättning och stärka särskilt små och medelstora företags verksamhetsförutsättningar. Syftet med ändringarna är att sänka tröskeln för uppsägning som har samband med arbetstagarens person. Genom ändringen eftersträvas förbättrad sysselsättningsförmåga särskilt i små och medelstora företag. Ur företagets synvinkel är målsättningen att förbättra produktiviteten genom att måttligt öka arbetskraftens omsättning, dock utan att obefogat äventyra arbetstagarnas anställningstrygghet.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.1.1 Grunder för uppsägning av arbetsavtal

Arbetsgivarens rätt att säga upp ett arbetsavtal på grunder som har samband med arbetstagarens person har begränsats i arbetsavtalslagen och i lagen om sjöarbetsavtal. Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal endast av *vägande sakskäl* som beror på arbetstagaren eller som har samband

²¹ Conclusions 2005, Estonia, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2005/def/EST/24/EN>.

²² Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2008, s. 334.

²³ Conclusions 2016, Latvia, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2016/def/LVA/24/EN>.

med arbetstagarens person. Som sådana sakskäl 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.

Syftet med uppsägningsskyddet är att säkerställa att avtalet hålls i kraft i enlighet med sitt ursprungliga syfte så länge det finns förutsättningar för ett fortsatt avtalsförhållande. De begränsade uppsägningsmöjligheterna innebär att arbetsgivaren är skyldig att tåla arbetstagarens avtalsstridiga förfarande eller den ”olägenhet” som arbetstagarens förändrade omständigheter medför upp till den grad som kan anses vara rimligt med hänsyn till avtalsparternas ställning som helhet²⁴.

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 lett till att tröskeln för uppsägning på grunder som har samband med arbetstagarens person blivit relativt hög. Arbetsgivarens begränsade möjlighet att lösgöra sig från ett arbetsavtal i en situation där arbetstagaren inte handlar i enlighet med de krav som hänför sig till anställningsförhållandet kan ha en negativ effekt på arbetsgivarens bedömning av möjligheterna att rekrytera nya arbetstagare.

Det föreslås att de uppsägningsgrunder i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal som har samband med arbetstagarens person ska ändras så att sakligt skäl i fortsättningen ska utgöra tillräcklig grund för arbetsgivaren att avsluta ett arbetsavtal. Enligt förslaget krävs det inte längre att den omständighet som utgör grund för uppsägning ska vara så allvarlig att den måste betraktas som vägande. Som saklig uppsägningsgrund betraktas brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet samt förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.

Den omständighet som utgör grund för uppsägning ska vara sådan att upphörandet av anställningsförhållandet kan anses vara en saklig följd av ett avtalsbrott från arbetstagarens sida eller en förändring i arbetstagarens omständigheter. Huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte avgörs på basis av en helhetsbedömning, där detaljer i anslutning till både arbetsgivarens och arbetstagarens förfarande och omständigheter ska beaktas.

Innan arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på en grund som bygger på förändringar i arbetstagarens arbetsförutsättningar ska arbetsgivaren utreda om det är möjligt att undvika uppsägning genom att placera arbetstagaren i andra arbetsuppgifter. I andra situationer förutsätts detta inte längre.

Vid beredningen av de föreslagna ändringarna har uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person bedömts i förhållande till andra grunder för uppsägning av ett arbetsavtal. Arbetsavtalet kan hävas under provotiden. Alternativt kan arbetsavtalet sägas upp på grunder som har samband med arbetstagarens person efter att arbetstagaren genom en varning har beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Under vissa i arbetsavtalslagen angivna förutsättningar är det möjligt att säga upp en arbetstagare också utan att han eller hon varnats på förhand om detta

²⁴ Tiitinen, Kari-Pekka och Kröger, Tarja. 2012. Työsopimusoikeus. s. 498. Talentum.

förfarande. I vissa situationer av allvarligaste slag kan ett anställningsförhållande hävas utan uppsägningstid.

Den väsentliga skillnaden mellan uppsägning och hävning bygger på frågan om det finns vägande skäl att avsluta anställningsförhållandet och om förutsättningar för en uppsägningstid föreligger. I fortsättningen är det vid uppsägning av en arbetstagare viktigast att bedöma om uppsägningen av anställningsförhållandet är en saklig konsekvens av arbetstagarens förfarande. Den sistnämnda bedömningen skiljer förutsättningarna för uppsägning från förutsättningarna för hävning av arbetsavtal, eftersom hävningsgrunden måste vara sådan att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar. Bedömningen av grunden för uppsägning av anställningsförhållandet skiljer sig också från hävning under prøvotid, då arbetsavtalet inte får hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prøvotiden.

Inga ändringar föreslås i bestämmelserna om avslutande av anställningsförhållande under prøvotid och hävning av arbetsavtal. Propositionen innehåller inte heller ändringar i förutsättningarna för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, men vissa lagtekniska ändringar föreslås i bestämmelserna om dessa.

Med lojalitetsprincipen i ett anställningsförhållande avses att både arbetstagaren och arbetsgivaren ska agera med respekt för varandras intressen och främja ett ömsesidigt förtroende. Lojalitetsprincipen är en central del av arbetsrätten i Finland, och den ingår också som konkreta bestämmelser i arbetslagstiftningen. Lojalitetsplikten tar sig uttryck t.ex. som arbetsgivarens skyldighet att för sin del säkerställa att arbetstagaren kan prestera tillräckligt väl i sitt arbete. De åtgärder som arbetsgivaren vidtar för att fullgöra sina skyldigheter påverkar också bedömningen av om uppsägningsgrund föreligger i praktiska tillämpningssituationer.

4.1.2 Varning

Det föreslås att varningsförfarandet inte ska ändras innehållsmässigt men att vissa lagtekniska ändringar ska göras i bestämmelserna om det.

4.1.3 Ändringar i lagen om sjöarbetsavtal

I 8 kap. i lagen om sjöarbetsavtal föreslås motsvarande ändringar som i arbetsavtalslagen.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Allmänt om konsekvenserna

De föreslagna ändringarna påverkar allmänt taget helhetsbedömningen av vad som förutsätts för att en uppsägningsgrund ska vara giltig. I nuläget krävs det att grunden för uppsägning ska vara saklig och vägande. Sloandet av kriteriet att grunden ska vara vägande kan i vissa situationer göra det möjligt att avsluta arbetsavtalet under förhållanden där det för närvarande inte är möjligt. Med andra ord leder ändringen till en sänkt uppsägningströskel.

Utöver den allmänna inverkan på tröskeln för uppsägning har de föreslagna ändringarna också vissa mer konkreta konsekvenser. De omständigheter som ska beaktas i helhetsbedömningen framgår tydligare på lagnivå, vilket kan bidra till att uppsägningströskeln sjunker. Uppsägningsförfarandet underlättas också av det faktum att arbetsgivaren i situationer där det handlar om något annat än förändringar i arbetsförutsättningarna inte längre är skyldig att utreda om det är möjligt att placera arbetstagaren i annat arbete.

Genom att sänka uppsägningströskeln strävar man efter att undanröja hindren för sysselsättning, sänka sysselsättningströskeln och således stärka särskilt små och medelstora företags verksamhetsförutsättningar. Om uppsägningströskeln sänks på det sätt som beskrivs ovan kan det i måttlig grad öka arbetskraftens omsättning. Detta uppskattas leda till en måttlig ökning i företagens produktivitet.

Enligt arbets- och näringsministeriets arbetsförmedlingsstatistik är antalet uppsägningar som görs på personbaserade grunder ungefär hälften så många som antalet fall där en arbetstagare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Antalet fall där arbetsgivaren sagt upp eller hävt ett arbetsavtal på individbaserade grunder uppskattades 2023 enligt uppgifterna i arbets- och näringsbyråernas kunddatasystem uppgå till cirka 12 400.

Konsekvenserna för löntagarna omfattar samtliga anställningsförhållanden, som 2023 uppgick till i genomsnitt cirka 2,1 miljoner. Ändringarna berör inte de cirka 190 000 anställda i tjänsteförhållande som arbetar inom den offentliga sektorn. Följaktligen faller majoriteten, cirka 90 procent, av de statsanställda utanför denna lagändring, men lagförslaget har ändå konsekvenser för majoriteten av löntagarna inom kommunsektorn och i välfärdsområdena. Effekten av lagändringarna begränsas dock åtminstone på kort sikt av vissa kollektivavtalsbestämmelser, där det har avtalats om uppsägningsgrunder. Denna typ av bestämmelser finns bl.a. i de kollektivavtal som ingåtts inom industribranscherna. Av denna anledning påverkas inte alla löntagare inom den privata sektorn direkt av de föreslagna ändringarna, utan minst några tiotals tusen arbetstagare faller utanför ändringarna.

4.2.2 Ekonomiska konsekvenser

4.2.2.1 Konsekvenser för samhällsekonomin

När uppsägningströskeln ändras kan det få indirekta konsekvenser för samhällsekonomin huvudsakligen via produktivitets- och sysselsättningseffekterna.

Propositionens sysselsättande effekter behandlas närmare i ett separat avsnitt. I denna bedömning är grundantagandet att propositionen inte medför några särskilda konsekvenser för samhällsekonomin via sysselsättningseffekterna, eftersom det utifrån forskningslitteraturen inte finns tillförlitliga grunder att anta att förändringen får mer än obetydliga sysselsättande effekter. Som det konstateras nedan i avsnittet om sysselsättningen kan man dock inte utesluta möjligheten att sådana effekter uppstår. I detta avsnitt behandlas de konsekvenser för samhällsekonomin som uppstår till följd av att produktiviteten stärks.

Uppsägningar som grundar sig på arbetstagarens person kan ha samband t.ex. med det faktum att personen inte kan anpassa sig till arbetet eller till en förändring i arbetet. Personen kan t.ex. vara oförmögen att tillägna sig nya arbetsmetoder, trots att en ändamålsenlig arbetsintroduktion har ordnats. I sådana fall har personens produktivitet inte nått upp till den nivå som arbetsgivaren eller arbetsuppgiften förutsätter, varvid uppsägningen kan leda till en marginell ökning i enhetens produktivitet. Ur arbetsmarknadens synvinkel söker sig dessa uppsagda personer till arbetsuppgifter som bättre motsvarar deras kompetens, men detta kan ske med fördröjning. Dessa övergångar kan således leda till en effektivare fördelning av arbetskraft, även om de också kan innefatta perioder av arbetslöshet. Därmed möjliggörs en effektivare fördelning av arbetstagare till lämpliga arbetsuppgifter samtidigt som produktiviteten kan öka något.

I och med att tröskeln för uppsägningar av skäl som beror på arbetstagaren sänks ökar sannolikt både antalet uppsägningar och antalet rekryteringar. Detta leder till en snabbare cirkulation av

arbetskraft och förändringar i hur arbetskraften fördelar sig mellan olika arbetsplatser. Enligt den empiriska forskningslitteraturen kan ökad dynamik på arbetsmarknaden förbättra arbetsproduktiviteten, då arbetskraften snabbare omfördelar sig enligt de föränderliga behoven på arbetsmarknaden. Arbetskraft i arbete med dålig produktivitet befrias snabbare till förmån för företag med större efterfrågan, vilket ger möjlighet att expandera verksamheten i företag med bättre produktivitet. Den ökade rörligheten kan även påskynda införandet av ny teknologi och spridningen av kunskande. En hög uppsägningströskel kan å sin sida minska företagens risktagande och därmed innovationerna.

Samtidigt har det i den allmänna forskningslitteraturen om uppsägningsregleringens konsekvenser också förts fram att en striktare reglering, särskilt i samband med ekonomiska kriser, kan bibehålla produktiviteten på längre sikt, då kunskandet inte förloras genom omfattande uppsägningar (kortfristig produktivitetsnytta) och tillväxten tilltar snabbare då konjunkturen vänder. En högre uppsägningströskel kan även öka företagens och personalens engagemang och tillväxten i det mänskliga kapitalet och därmed förbättra produktiviteten.²⁵

En central utmaning i tillämpningen av forskningslitteraturen om detta ämnesområde är det faktum att det knappt alls har forskats i uppsägning på personbaserade grunder som ett separat fenomen från den övriga regleringen om uppsägning. Det är i synnerhet mycket oklart hur stor ekonomisk betydelse regleringen om uppsägning på personbaserade grunder har i förhållande till den övriga regleringen om anställningstrygghet.

I den empiriska forskningen är evidensen om ett samband mellan strikt reglering och produktivitet relativt stark, om än inte fullständigt obestridlig. En väldigt strikt reglering bromsar arbetskraftens rörlighet och därmed moderniseringen av och produktivitetsuppgången i ekonomin.²⁶ I fråga om företagens interna produktivitet (investeringar och användning av teknologi) är evidensen inte lika tydlig. I forskningslitteraturen har det observerats att striktare anställningstrygghet försämrar totalproduktiviteten.²⁷ Exempelvis i en undersökning som gällde EU-länderna mellan åren 2008 och 2017 observerades det att strikt reglering om anställningstryggheten, mätt med OECD:s Employment Protection Legislation (EPL)-mätare, har ett samband med försämrad produktivitet på kort sikt (en uppgång med en enhet påverkar produktivitetstillväxten med 0,45 procent), då arbetskraft befrias långsammare från arbete med sämre produktivitet till tillväxtföretag.²⁸

På lång sikt har inverkan av striktheten i regleringen om anställningstrygghet observerats vara positiv för produktiviteten (en ändring på en EPL-enhet höjer produktiviteten med 0,1 procent).²⁹ Forskarna förklarar detta med att företagen kan sträva efter att ersätta arbetsinsatsen med kapital (teknologi), så att oflexibiliteten i personalkostnaderna inte är en lika stor risk då efterfrågan eventuellt avtar. Det finns mindre forskning om huruvida konsekvenserna infaller

²⁵ Se t.ex. OECD Employment Outlook 2020. Chapter 3: Recent trends in employment protection legislation; Fedotenkov, I., Kvedaras, V. och Sanchez-Martinez, M. Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica*. Harju, J.; Jäger, S.; Schofer, B. Voice at Work. NBER Working Paper 28522. 2021. Kauhanen, Merja och Kauhanen, Antti. 2018. Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2018. Arbets- och näringsministeriet.

²⁶ OECD Employment Outlook 2020.

²⁷ Kauhanen och Kauhanen 2018.

²⁸ Fedotenkov, Kvedaras och Sanchez-Martinez. 2023. Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica*.

²⁹ Fedotenkov, Kvedaras och Sanchez-Martinez. 2023.

på kort eller lång sikt, varför resultatet är osäkrare. Konsekvenserna på lång sikt är inte statistiskt sett betydande i modeller där regleringen om visstidsanställd personal och uppsägningsskyddet för ordinarie personal har separerats från varandra. Produktivitetseffekten på kort sikt bibehålls ändå.

I en undersökning från åren 1982–2003, i vilken material från OECD-länderna utnyttjades, var konsekvensen av samma klass som i de kortfristiga resultaten av den ovannämnda undersökningen (konsekvensen av åtstramning med en EPL-enhet för produktiviteten var minst 0,15 procent och högst 0,40 procent). Konsekvensen varierar beroende på i vilken grad näringsgrenen är beroende av EPL-lagstiftningen.³⁰ Forskarna har kommit fram till en konsekvens av motsvarande storlek (en minskning på 0,4 procent) i fråga om uppsägningsskyddet för ordinarie personal också i en annan tidigare undersökning.³¹

I undersökningar som främst behandlar regleringen av visstidsanställningar har forskarna inte kommit fram till något entydigt betydande resultat när det gäller produktivitetseffekten av anställningsskyddet för ordinarie personal, men i en undersökning har effekten tolkats vara negativ.^{32,33}

Vidare är det möjligt att sambandet mellan uppsägningsskyddet och produktiviteten inte nödvändigtvis är så entydigt. Av en undersökning från 2017³⁴ framgår att sambandet kan vara omvänt U-format, det vill säga att det med tanke på den ekonomiska tillväxten finns en optimal nivå på uppsägningsskyddet som varken är för strikt eller för lös. Enligt undersökningen är denna nivå beroende av arbetsmarknadens övriga institutionella drag.

En undersökning om underlättandet av uppsägningar på personbaserade grunder för små företag i Portugal ger vid handen att de företag som genom reformen fick flexiblare uppsägningsmöjligheter förbättrade sitt relativa resultat. Undersökningen baserade sig på material på mikronivå. En del av denna effekt kan emellertid förklaras med en konkurrensförmån i förhållande till större företag.³⁵ Vidare har forskarna mer generellt med

³⁰ Bassanini, Nunziata och Venn. 2008. Job protection legislation and productivity growth in OECD countries, IZA Discussion Papers, No. 3555, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.

³¹ Bassanini & Venn. 2007. Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach, No 54, OECD Social, Employment and Migration Working Papers. OECD Publishing.

³² Lisi. 2013. The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: evidence from an industry-level panel of EU countries. *J Labour Market Res* 46, s. 119–144. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0127-0>.

³³ Damiani, Pompei och Ricci. 2016. Temporary employment protection and productivity growth in EU economies. *International Labour Review*, 155, s. 587–622. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00023>.

³⁴ Belot, Michèle, Boone, Jan & Van Ours, Jan (2007): Welfare-Improving Employment Protection. *Economica*, nr 74, s. 381–396.

³⁵ Martins, Pedro. 2009. Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make. *Journal of Labor Economics* 2009 27:2, 257–279.

hjälp av mikromaterial på företagsnivå och ett naturligt försöksupplägg konstaterat att de kostnader som följer av uppsägningar minskar produktiviteten.³⁶

Forskningslitteraturen stöder alltså i viss mån uppfattningen att en lägre tröskel för uppsägning på personbaserade grunder kan förbättra företagets produktivitet. En positiv produktivitetseffekt uppkommer huvudsakligen genom att företagen får bättre möjligheter att välja de arbetstagare som producerar bäst. Det att arbetsgivarens engagemang i personalen i viss mån kan försvagas har dock en viss dämpande effekt på produktiviteten. Det är ändå sannolikt att företagen även i fortsättningen är engagerade och satsar på att utveckla kompetensen hos de arbetstagare som de har beslutat att hålla kvar. Majoriteten av de arbetstagare som blir uppsagda till följd av de föreslagna ändringarna kommer sannolikt förr eller senare att få ett annat arbete, som bättre motsvarar deras kompetens och styrkor. Som helhet kan det bedömas att propositionen leder till en måttlig ökning av arbetsproduktiviteten i Finland.

4.2.2.2 Konsekvenser för företag

Ändringarna gör det lättare för de enskilda företagen att säga upp en arbetstagare på personbaserade grunder, när det inte längre krävs att en uppsägning ska grunda sig på särskilt vägande skäl. I helhetsbedömningen kan arbetstagarens tidigare klandervärda agerande beaktas tydligare. Uppsägningsförfarandet underlättas också av det faktum att arbetsgivaren i situationer där det handlar om något annat än förändringar i arbetsförutsättningarna inte längre är skyldig att utreda om det är möjligt att placera arbetstagaren i annat arbete.

När uppsägningströskeln sänks ökar företagets rekryteringsvilja. Därför kan ändringen leda till ett större antal rekryteringar i företagen, i synnerhet strax efter att lagstiftningsändringarna har trätt i kraft.³⁷

Att tröskeln för uppsägning på personbaserade grunder sänks kan leda till besparingar för ett företag i de situationer där arbetstagarens förfarande orsakar företaget skada men den nuvarande uppsägningströskeln inte har överstigit. Framöver har företagen i sådana fall möjlighet att säga upp arbetstagaren och rekrytera en ny. I nuläget kan företagen vara tvungna att låta anställningsförhållandet fortsätta trots arbetstagarens klandervärda agerande. Detta kan leda t.ex. till att företaget förlorar en kund, en annan arbetstagare söker sig till ett konkurrerande företag eller till att företagets resultat försämras.

Sänkningen av tröskeln för uppsägning på personbaserade grunder antas förbättra arbetsgivarens rättssäkerhet i situationer där det i nuläget kan ifrågasättas huruvida en uppsägning på personbaserade grunder är lagenlig. Arbetsgivaren bär bevisbördan för att uppsägningsgrunden uppfylls, och även i sådana situationer där uppsägning enligt den gällande lagstiftningen har varit möjlig har det ibland varit svårt att i domstol kunna påvisa en tillräcklig uppsägningsgrund. De ändringar som nu föreslås leder till att tröskeln blir lägre, varvid åtminstone en del av de uppsägningssituationer vars lagenlighet hittills har varit oklar kan förtydligas.

³⁶ Caggese, A., Güler, O., Mariathan, M. & Mulier, K. 2023. Heterogeneous Firing Costs, Worker Types, and Productivity: Evidence from a Natural Experiment. Finns på <https://ssrn.com/abstract=4283782> eller <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4283782>

³⁷ Boeri, Tito & Garibaldi, Pietro. 2007. Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? S. F357–F385. The Economic Journal, Volume 117, Issue 521. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02060.x>

Lagändringarnas uppskattade effekt när det gäller att förbättra produktiviteten syns på företagsnivå i företagens resultat och lönsamhet. Som det konstaterats ovan visar en undersökning om underlättandet av uppsägningar på personbaserade grunder, som genomförts i Portugal på basis av företagsmaterial, att de företag som genom reformen fick flexibla uppsägningsmöjligheter förbättrade sitt relativa resultat.³⁸

Om rekryteringströskeln sjunker är detta en viktig förändring särskilt med tanke på små företag. I en enkät som arbets- och näringsministeriet gjort för Företagspanelen ansåg särskilt småföretagen att de juridiska risker som är förknippade med uppsägningar utgör ett betydande hinder för sysselsättning. Detta torde bero på att småföretag har få arbetstagare som är insatta i personalfrågor, alla personalärenden ofta är beroende av företagarens eget kunnande och en arbetstagares insats kan vara av central betydelse för företaget. Samtidigt kan tillfälliga juridiska oklarheter i anslutning till lagändringarna på motsvarande sätt vara till nackdel särskilt för små företag.

Dessutom underlättas särskilt de mindre arbetsgivarnas ställning av att uppsägningströskeln blir lägre i situationer där det klandervärda förfarande som utgör grund för uppsägning har varit av varierande karaktär utan en specifik betydande omständighet (helhetsbedömning). Små arbetsgivare har mindre möjligheter att placera arbetstagare i andra arbetsuppgifter än stora arbetsgivare. De positiva effekterna av lagändringarna kan anses gälla framför allt små företag. Motsvarande observation har gjorts också i forskningslitteraturen.

4.2.2.3 Konsekvenser för de offentliga finanserna

I forskningslitteraturen hittar man inget entydigt svar på frågan hur uppsägningsskyddet inverkar på sysselsättningen eller arbetslösheten. Detta betyder dock inte att en lägre uppsägningströskel inte kan ha en positiv effekt på sysselsättningen eller arbetslösheten, men det är osäkert vilka effekter den kan ha. I vilket fall som helst uppskattas de föreslagna ändringarna ha endast obetydliga konsekvenser för sysselsättningen och därigenom för de offentliga finanserna. Det är också osäkert vilka konsekvenser de föreslagna ändringarna har för utgifterna inom utkomstskyddet för arbetslösa.

4.2.3 Konsekvenser för sysselsättningen

Det är inte möjligt att utifrån befintliga forskningsdata tillförlitligt bedöma hur det försämrade uppsägningsskyddet kommer att inverka på sysselsättningen, eftersom evidensen inte är tydlig. Sannolikt handlar det om relativt små konsekvenser.

Arbets- och näringsministeriet lät 2018 utreda konsekvenserna av att sänka uppsägningströskeln (resultaten behandlas närmare i RP 227/2018 rd). Syftet med den ovannämnda propositionen var att föreskriva om ett undantag för små arbetsgivare i fråga om villkoren för uppsägning på personbaserade grunder. Av central betydelse i konsekvensbedömningen var de potentiella effekterna av ändringen i synnerhet när det gäller sysselsättningen. Utredningen gjordes av forskningsdirektör ekon. dr Antti Kauhanen och forskningskoordinator ekon. dr Merja Kauhanen. Även finansministeriet gjorde en egen utredning i samma sammanhang. De konsekvenser som behandlades i utredningarna gällde alltså i någon mån andra regleringsmodeller än vad som avses i denna proposition. Resultaten av utredningarna är dock

³⁸ Martins, Pedro. 2009. Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make, s. 257–279. *Journal of Labor Economics* 2009 27:2.

till sina väsentligaste delar så allmänna att de delvis också kan tillämpas i fråga om denna proposition.

Forskningsdirektör Antti Kauhanen utredde konsekvenserna av att sänka uppsägningströskeln utifrån både teoretisk litteratur och empirisk forskning. Enligt honom ökar försämringen av uppsägningsskyddet teoretiskt sett både rekryteringarna och uppsägningarna. I praktiken innebär detta att sannolikheten för att arbetslösa blir anställda ökar, men å andra sidan ökar sannolikheten för att sysselsatta blir arbetslösa. Nettoeffekten på sysselsättningen är teoretiskt oklar, i och med att minskningen av uppsägningsskyddet höjer både rekryteringsgraden och uppsägningsgraden.

Enligt Antti Kauhanen visar också empiriska undersökningar att minskningen av uppsägningsskyddet höjer både rekryteringsgraden och uppsägningsgraden. Nettoeffekten på sysselsättningen är i typiska fall mycket liten. Enligt Kauhanen har i de undersökningar där produktivitetseffekterna av uppsägningsskyddet granskas dock dragits den slutsatsen att en minskning av uppsägningsskyddet ökar produktiviteten. Enligt Kauhanen ska i tolkningen av resultaten dock beaktas att det i många undersökningar är svårt att urskilja om den undersökta lagändringen riktat sig speciellt till uppsägning på personbaserade grunder.

Forskningskoordinator Merja Kauhanen undersökte utgående från både teoretisk litteratur och empiriska undersökningar betydelsen av bestämmelser om anställningstrygghet med tanke på företagens agerande, arbetstagarnas ställning och sysselsättningseffekterna. Av litteraturoversikten i utredningen framgår att effekterna av bestämmelser om anställningstrygghet oftast bedöms ur synvinkeln för respektive lands regleringshelhet och de kostnader som uppsägningarna föranleder för arbetsgivare. Anställningstryggheten föranleder kostnader för företag vid uppsägningar, varför den minskar uppsägningarna. Samtidigt minskar det bättre uppsägningsskyddet nyrekryteringar, eftersom företagen i samband med fattandet av rekryteringsbeslut beaktar eventuella framtida kostnader för uppsägning av arbetskraft.

Enligt forskningskoordinator Merja Kauhanen minskar alltså en striktare anställningstrygghet arbetskraftens omsättning, eftersom anställningstryggheten minskar både uppsägningarna och rekryteringarna. På motsvarande sätt minskar också arbetstagarnas flöde mot arbetslöshet och å andra sidan också flödet från arbetslöshet tillbaka till sysselsättning. På grund av dessa motsatta effekter är uppsägningsskyddets inverkan på nettoförändringen i sysselsättningen och arbetslösheten oklar enligt teorin. Empiriska undersökningar bekräftar slutsatserna i ovan beskrivna teori.

Utifrån en utredning som gjordes vid finansministeriet har uppsägningsskyddet enligt den ekonomivetenskapliga forskningen kring uppsägningsskydd i teorin effekter i två riktningar: ett striktare uppsägningsskydd skyddar dem som omfattas av skyddet från uppsägningar och ökar därigenom sysselsättningen och minskar arbetslösheten. Å andra sidan minskar ett striktare uppsägningsskydd rekryteringarna och minskar därigenom sysselsättningen och ökar arbetslösheten. Eftersom effekterna går i två riktningar, måste uppsägningsskyddets nettoeffekt på sysselsättningen utredas med hjälp av empiriska undersökningar. Resultaten i de empiriska undersökningarna varierar i fråga om nettoeffekten av uppsägningsskyddet på sysselsättningen, men undersökningar som har en mer avancerad metodologi verkar accentuera rekryteringseffekten. En minskning av uppsägningsskyddet har således potentiellt positiva effekter på sysselsättningen. (RP 227/2018 rd)

Efter utredningarna 2018 har väsentlig ny forskning kring ämnet publicerats. År 2020 utarbetades två separata, omfattande metaanalyser om konsekvenserna av uppsägningsregleringen med hjälp av OECD:s EPL-indikatorer över uppsägningsskyddet, för

vilka OECD-ländernas myndigheter och arbetsmarknadsorganisationer lämnar in systemdata om arbetsmarknaden och regleringen.

Enligt den första metaanalysen kommer man i cirka hälften (51 procent) av de studier som valts för analysen (sammanlagt 53 studier) fram till resultatet att en avveckling av uppsägningsregleringen inte har någon positiv effekt på sysselsättningen. I 21 procent av studierna är resultatet oklart, och i 28 procent av studierna kommer man fram till att sysselsättningseffekten blir positiv.³⁹ Sammantaget kan man dra slutsatsen att resultatet i fråga om sysselsättningseffekten är osäkert, eftersom forskningsresultaten är sinsemellan motstridiga och beroende av de metoder som valts och det material som använts.

I den andra metaanalysen, som omfattar 75 studier, har hypotesen att det inte finns något samband mellan uppsägningskyddet och arbetslösheten inte kunnat slopas. I analysen upptäckte man att enkätbaserade indikatorer som bygger på olika ekonomiska beslutsfattares subjektiva uppfattningar pekar på kraftigare effekter av uppsägningskyddet på arbetslösheten än undersökningar som bygger på den EPL-indikatorinformation som OECD tagit fram genom en lagstiftningsjämförelse.⁴⁰

I forskningslitteraturen finns det alltså inte någon enhetlig syn på hur uppsägningskyddet inverkar på sysselsättningen eller arbetslösheten. Detta betyder dock inte att en lägre uppsägningsströskel inte kan ha en positiv effekt på sysselsättningen eller arbetslösheten, men det är osäkert vilka effekter den kan ha.

En orsak till att forskningsresultaten är sinsemellan motstridiga kan vara att olika typer av lagstiftningsändringar kan ha olika typer av konsekvenser. De ovannämnda analyserna har omfattat forskningsresultat som gäller väldigt olika typer av lagstiftningsändringar, eftersom EPL-indikatorn innehåller ett mycket stort antal olika regler om anställningstrygghet, och flera empiriska undersökningar bygger på denna indikator.

På sista tiden har man i flera undersökningar⁴¹ konstaterat att en lindring av reglerna om uppsägning av ordinarie anställda potentiellt skulle kunna ha positivare konsekvenser för arbetsmarknaden än en avveckling av regleringen om visstidsanställningar, men konsekvenserna har ändå huvudsakligen konstaterats vara osäkra. En uppfattning som lyfts fram är att konsekvenserna för arbetsmarknaden är beroende av i vilken mån det är möjligt att kringgå regleringen om anställningstrygghet genom alternativa typer av avtal, såsom hyrd arbetskraft eller så kallade nolltimmarsavtal.

³⁹ Brancaccio, E., De Cristofaro, F., och Giammetti, R. 2020. A Meta-analysis on Labour Market Deregulations and Employment Performance: No Consensus Around the IMF-OECD Consensus, s. 1–21. *Review of Political Economy*, 32(1). <https://doi.org/10.1080/09538259.2020.1759245>

⁴⁰ Heimberger, Philipp. 2021. Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis, s. 982–1007. *Oxford Economic Papers*, Volume 73, Issue 3. July 2021. <https://doi.org/10.1093/oep/gpaa037>

⁴¹ T.ex. Gebel, Michael och Giesecke, Johannes. 2016. Does Deregulation Help? The Impact of Employment Protection Reforms on Youths' Unemployment and Temporary Employment Risks in Europe, s. 486–500. *European Sociological Review*, Volume 32, Issue 4. August 2016. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw022>; Kahn, Lawrence M. 2010. Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001, s. 1–15. *Labour Economics*, Elsevier, vol. 17(1). January; och Noelke, Clemens. 2015. Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market, s. 32. *European Sociological Review*. 10.1093/esr/jcv088.

De föreslagna ändringarna kan ha särskilda konsekvenser för olika grupper av arbetstagare, såsom unga. Ett strikt uppsägningsskydd har i vissa undersökningar⁴² konstaterats leda till en högre ungdomsarbetslöshet. Detta samband är dock inte tillförlitligt, utan det är beroende av modellvalen.⁴³ Dessutom är många undersökningar redan relativt gamla. Sambandet kan delvis förklaras med att de sydeuropeiska länder som tillämpar ett strikt uppsägningsskydd under ekonomiska kriser har präglats av en mycket hög ungdomsarbetslöshet.

Under ekonomiska kriser kan företagen behöva minska på personalen. Då kan ett strikt uppsägningsskydd leda till att företagen skär ned arbetskraften genom att låta bli att anställa ny, yngre arbetskraft, varvid ungdomsarbetslösheten ökar. Det är oklart i vilken mån resultatet kan tillämpas på uppsägningar på individbaserade grunder.

Utifrån en helhetsbedömning kan det antas att de föreslagna ändringarnas sysselsättningseffekt i vilket fall som helst blir liten. Sysselsättningseffekten kan inte heller visas gynna någon viss arbetstagargrupp på någon annan grups bekostnad.

4.2.4 Konsekvenser för utkomstskyddet för arbetslösa och omställningsskyddet

De föreslagna ändringarna förväntas sänka tröskeln för arbetsgivare att rekrytera en ny arbetstagare, men också tröskeln för att säga upp en arbetstagare på individbaserade grunder. Åtminstone kan man utgå från att arbetsgivaren behöver en ny arbetstagare i stället för den uppsagda arbetstagaren. I princip kan det antas att de föreslagna ändringarna därför inte inverkar på de utgifter inom utkomstskyddet för arbetslösa som förorsakas de offentliga finanserna, utan att ändringarna exklusive de nedannämnda tiderna utan ersättning, de så kallade karenserna, är kostnadsneutrala.

Det ovannämnda utgångsläget bedöms vara förknippat med betydande reservationer. Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på en grund som har samband med arbetstagarens person, kan också någon annan person än en arbetslös anställas i hans eller hennes ställe, t.ex. en person som blivit klar med sina studier eller avslutat sin familjeledighet. I en sådan situation stämmer inte längre antagandet om att utgifterna inom utkomstskyddet för arbetslösa är kostnadsneutrala. Huruvida de föreslagna ändringarna inverkar på utgifterna inom utkomstskyddet för arbetslösa kan också vara beroende av den uppsagda och den nyanställda arbetstagarens eventuella arbetslöshetsperioder och deras längd. Arbetslöshetsperiodernas längd inverkar också på hur finansieringen inom systemet för utkomstskydd för arbetslösa fördelas mellan staten och kommunerna.

I praktiken bedöms de utgifter som orsakas de offentliga finanserna minska åtminstone i de situationer där arbetsgivaren till följd av de föreslagna ändringarna anställer en arbetstagare för en helt ny arbetsuppgift. Minskningen i utgifterna kan då omfatta även något annat än arbetslöshetsförmånen. Om den person som ska anställas inte har fått någon social förmån innan han eller hon anställs, uppstår ingen besparing i förmånsutgifterna.

⁴² Potuzakova, Z., och Bilkova, D. 2022. The EPL index, youth unemployment and emigration within the EU, s. 286–300. *Economics and Sociology*, 15(3);

Rodriguez-Palenzuela, D. och Jimeno-Serrano, J. F. 2002. Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks. European Central Bank Working Paper No. 155.

⁴³ Noelke. 2016. Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market, s. 471–485. *European Sociological Review*, Nr. 32;4. Augusti 2016. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv088>

Sysselsättningsfonden fastställer, om de övriga förutsättningarna uppfylls, en omställningsskyddspremie för arbetsgivare som av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker har sagt upp arbetsavtalet med en arbetstagare som fyllt 55 år. Genom omställningsskyddspremien finansieras ett omställningsskyddspaket, som består av omställningsskyddsutbildning och omställningsskyddspenning. För arbetsgivaren fastställs också en självriskpremie för utkomstskyddet för arbetslösa, huvudsakligen när en arbetstagare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

En sänkning av tröskeln för uppsägning på personbaserade grunder kan leda till att arbetsgivaren hellre väljer att säga upp en arbetstagare på personbaserade grunder än av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, om bägge grunder kan tillämpas i en och samma situation. Om antalet uppsägningar av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker minskar, innebär det också att de omställningsskydds- och självriskpremier som Sysselsättningsfonden fastställer för arbetsgivarna minskar. Därmed minskar den uppsägande arbetsgivarens finansieringsansvar. Ändringarna bedöms ändå inte leda till någon betydande ökning av antalet uppsägningar som görs på personbaserade grunder på bekostnad av uppsägningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Detta beror på de risker som tillämpning av fel uppsägningsgrund orsakar arbetsgivaren. Den ovan beskrivna konsekvensen för finansieringen av utkomstskyddet för arbetslösa och omställningsskyddet bedöms därför vara mycket obetydlig. Arbetsgivarens självriskpremie gäller arbetstagare födda 1965 eller senare som sägs upp. Dessutom ska det beaktas att arbetsgivarens omställningsskyddspremie och självriskpremie endast gäller de arbetsgivare vars sammanlagda lönesumma överstiger 2,455 miljoner euro per år.

Om ändringen av arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal leder till att flera arbetstagare än i nuläget sägs upp, ökar antalet tider utan ersättning, som beskrivs närmare ovan i avsnitt 2.2.5 och som fastställs på grund av att en anställning upphör. I princip leder detta till att utgifterna inom utkomstskyddet för arbetslösa minskar, men att göra en tillförlitlig kvantitativ uppskattning av ökningen i antalet uppsägningar är utmanande, och någon sådan uppskattning ingår inte i propositionen.

I systemet för utkomstskydd för arbetslösa minskar den effekt som tiderna utan ersättning har på utgifterna inom utkomstskyddet för arbetslösa i och med att de föreslagna ändringarna gäller situationer där ett anställningsförhållande upphör. Om ersättning för outtagen semester betalas till arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör periodiseras semesterersättningen (dvs. divideras med dagslönen), och för denna tid har personen inte rätt till arbetslöshetsförmån oberoende av om en tid utan ersättning också har fastställts för samma tid på grund av den orsak som lett till att anställningsförhållandet upphör.

Periodiseringen av semesterersättningen i systemet för utkomstskydd för arbetslösa från det att anställningsförhållandet upphörde innebär att semesterersättning som betalas enligt lag eller arbets- eller tjänstekollektivavtal på basis av den lön som personen fått för det senaste anställningsförhållandet när ett heltidsarbete som varat längre än två veckor upphör utgör ett hinder för att arbetslöshetsförmån beviljas för den tid för vilken förmånen periodiseras.

Om den uppsagda arbetstagarens anställningsförhållande har varat i t.ex. 11 månader och semesterersättning för outtagen semester betalas för två dagar per arbetsmånad, får arbetstagaren 22 dagars lön som semesterersättning. Detta hindrar att arbetslöshetsförmånen betalas för fyra hela kalenderveckor och två dagar, eftersom det i systemet för utkomstskydd för arbetslösa i en kalendervecka anses ingå fem dagar för utbetalning av förmånen eller sådana dagar för vilka förmånen inte betalas. Under denna tid förflyter samtidigt 30 dagar utan ersättning, eftersom tiden utan ersättning löper i sju dagar per kalendervecka.

På basis av de ändringar i lagen om utkomtskydd för arbetslösa som trädde i kraft i början av september 2024 (395/2024) betalas inkomstrelaterad dagpenning till fullt belopp för en tid som motsvarar 40 fulla arbetslöshetsdagar. Därefter minskas den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänstdel så att den inkomstrelaterade dagpenningen utgör 80 procent av full inkomstrelaterad dagpenning till dess att inkomstrelaterad dagpenning har betalats för sammanlagt 170 arbetslöshetsdagar. Därefter minskas den inkomstrelaterade dagpenningens förtjänstdel så att den inkomstrelaterade dagpenningen utgör 75 procent av full inkomstrelaterad dagpenning. Den inkomstrelaterade dagpenningen är dock alltid minst lika stor som grunddagpenningen.

Den graderade minskningen av beloppet av inkomstrelaterad dagpenning baserar sig på den utbetalda förmånen. Därför medför t.ex. den tid utan ersättning som fastställts på basis av att anställningsförhållandet upphört inte att den arbetssökande direkt efter att tiden utan ersättning gått ut betalas inkomstrelaterad dagpenning som minskats till sitt belopp.

De ovannämnda konsekvenserna bedöms innefatta så många osäkerhetsfaktorer att det är omöjligt att göra en uppskattning av konsekvenserna i euro.

4.2.5 Konsekvenser för arbetslivet

En lägre uppsägningströskel innebär fler möjligheter att säga upp en arbetstagare, vilket i viss mån kan öka arbetstagarnas ovisshet när det gäller anställningsförhållandenas varaktighet. Samtidigt bedöms inte arbetslöshetsrisken i sig som helhet öka till följd av lagändringarna. Ändringarna kan ha en inverkan på den upplevda ovissheten särskilt inför ett byte av arbetsplats, då arbetstagaren inte kan vara säker på hur väl han eller hon kommer att anpassa sig till den nya arbetsplatsen.

Uppsägning av en arbetstagare på en grund som har samband med arbetstagarens person kan i vissa situationer skapa en negativ bild av arbetstagarens arbetsförmåga och motivation när han eller hon söker nytt arbete. Denna utmaning, som åtminstone delvis grundar sig på föreställningar, är svår att påverka med hjälp av lagstiftning. Den konsekvensen kommer dock sannolikt att minska i och med att den allmänna kännedomen om uppsägningsgrunden ökar. Dessutom är det av betydelse att man för den uppsagda arbetstagaren vederbörligen motiverar de orsaker som ledde till uppsägningen.

En uppenbar konsekvens som ändringarna får för arbetslivet är att allt fler löntagare kommer att sägas upp på personbaserade grunder. På motsvarande sätt torde ändringarna leda till att antalet rekryteringar ökar i viss mån, det vill säga att arbetskraften cirkulerar snabbare. Detta innebär att en allt större andel av de arbetslösa arbetssökande i fortsättningen är arbetslösa på grund av uppsägning på personbaserade grunder, även om det totala antalet arbetslösa inte nödvändigtvis ändras. Lagändringarna kan samtidigt också ha en obetydlig minskande effekt på antalet uppsägningar som görs av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, till den del det ökande antalet uppsägningar på personbaserade grunder leder till ett mindre anpassningsbehov i samband med omställningar.

Enligt arbets- och näringsministeriets arbetsförmedlingsstatistik förekom uppsägningar på personbaserade grunder 2024 klart oftare bland män än bland kvinnor. En jämförelse mellan åldersgrupperna visar inga betydande skillnader, men inom åldersgruppen 55–59 år noterades något fler uppsägningar av denna typ än normalt. Det är möjligt att konsekvensen av lagändringarna i viss mån blir tydligare i fråga om äldre arbetstagare. Det är dock inte fråga om någon anmärkningsvärd skillnad till de övriga åldersgrupperna.

Regleringen om uppsägningsskyddet påverkar enligt forskningslitteraturen⁴⁴ i vilken typ av anställningsförhållande arbetsgivarna väljer att arbetet ska utföras. Exempelvis har en strikt reglering om tillsvidareanställningar och lindriga villkor för visstidsanställningar i flera undersökningar konstaterats leda till en ökning i andelen visstidsanställningar. Omvänt kan en sänkning av tröskeln för uppsägning på personbaserade grunder i viss mån minska behovet av visstidsanställningar och följaktligen öka andelen ordinarie anställda bland löntagarna.⁴⁵

Uppsägningsskyddet kan inverka på löntagarnas löneutveckling, men sambandet är på grundval av forskningslitteraturen inte särskilt entydigt. En empirisk undersökning som omfattar OECD-länderna under 1984–2005⁴⁶ visar att lönerna i länder med ett strikt lagstadgat uppsägningsskydd är lägre inom de branscher som relativt sett behöver större flexibilitet i mängden arbetskraft. Inom branscher med en hög organiseringsgrad korrelerar ett strikt uppsägningsskydd med en högre lönenivå. Det är oklart i vilken mån resultaten kan generaliseras till att gälla uppsägningsskyddet i fråga om uppsägningar på personbaserade grunder.

Uppsägningsskyddets nivå kan ha en effekt på lönerna i det avseendet att uppsägningsskyddet inverkar på löntagarens förhandlingsposition. Samtidigt har det också observerats att uppsägningskostnaderna i vissa situationer kan kompenseras i lönen.

I den ovannämnda undersökningen om OECD-länderna nämns också sju andra undersökningar från åren 2006–2017, där det har forskats i sambandet mellan uppsägningsskyddet och lönen. I fyra av dessa undersökningar har forskarna kommit fram till att ett strikt uppsägningsskydd korrelerar med lägre löner, medan det i två undersökningar har konstaterats finnas ett samband till högre löner. I en undersökning drogs slutsatsen att det inte finns något samband alls. I vissa nyare undersökningar har forskarna däremot noterat ett samband till högre löner⁴⁷. Resultaten är alltså synnerligen motstridiga.

I en undersökning som grundar sig på finländskt registermaterial har arbetskraftens omsättning inte konstaterats inverka vare sig på lönerna eller arbetstillfredsställelsen på längre sikt. En orsak till detta har antagits vara den finländska löneförhandlingsstrukturen.⁴⁸

De ändringar som föreslås på grundval av de ovan beskrivna forskningsrönen bedöms inte ha väsentliga konsekvenser för lönebildningen. De ändringar som gäller uppsägning på personbaserade grunder kan inte anses ha någon väsentlig effekt på de faktorer som i forskningslitteraturen konstaterats stå i samband med lönerna.

⁴⁴ Se Merja Kauhanen 2018.

⁴⁵ Se bl.a. Kahn (2010) och Gebel och Giesecke (2016).

⁴⁶ Heywood, John; O'Mahony, Mary; Siebert, Stanley och Rincon-Aznar, Ana. 2018. The Impact of Employment Protection on the Industrial Wage Structure. IZA Discussion Paper No. 11788. <https://ssrn.com/abstract=3249902>

⁴⁷ Brancaccio, Emiliano; Garbellini Nadia och Giammetti Raffaele. 2018. Structural labour market reforms, gdp growth and the functional distribution of income, s. 34–45. Structural Change Economic Dynamics.

Ciminelli, Gabriele; Duval, Romain och Furceri, Davide. 2022. Employment Protection Deregulation and Labor Shares in Advanced Economies, s. 104. The Review of Economics and Statistics 2022.

⁴⁸ Böckerman, Petri; Ilmakunnas, Pekka & Johansson, Edvard. 2011 Job security and employee well-being: Evidence from matched survey and register data, s. 547–554. Labour Economics, Volume 18, Issue 4. ISSN 0927-5371. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.12.011>

Utöver en lindrig ökning i antalet ordinarie anställningar är det svårt att ur forskningslitteraturen härleda andra slutsatser om vilka konsekvenser lagförslagen har för arbetslivet. Generellt kan man dock sluta sig till att arbetslivet och arbetsplatserna påverkas av att det blir lättare att säga upp arbetstagare på personbaserade grunder. Ändringen ökar osäkerheten i fråga om de arbetstagare vars arbetsprestation av någon orsak har försämrats. Det kan ligga många olika orsaker bakom en försämrad arbetsprestation, t.ex. sjukdom, psykiska problem, bekymmer i privatlivet, åldrande eller föråldrad kompetens. Samtidigt kan en sänkt uppsägningströskel i vissa situationer också bidra till ett bättre arbetsklimat på arbetsplatsen, t.ex. om ändringarna gör det möjligt att säga upp en mobbare på arbetsplatsen. Konsekvenserna kan variera mycket från fall till fall.

Det finns i viss mån forskningsinformation om att arbetstagarnas ovisshet om anställningsförhållandets varaktighet har en försvagande effekt på nativiteten. Enligt vissa undersökningar accentueras denna effekt framför allt bland högt utbildade kvinnor.⁴⁹ Det har forskats relativt lite i detta ämne. I en undersökning har det dock konstaterats att när uppsägningsskyddet i Italien försämrades avsevärt genom en reform 2005 ledde det till att barnafödandet minskade med 1,4 procent bland de kvinnor som berördes av lagändringen.⁵⁰

Det är möjligt att också de föreslagna ändringarna kan leda till en obetydlig minskning i nativiteten. Uppsägning på personbaserade grunder är dock en rätt sällsynt orsak till arbetslöshet, och därför kan ändringarna inte anses inverka särskilt mycket på arbetslöshetsrisken, särskilt eftersom antalet arbetslösa inte antas öka. Lagändringarna gäller inte heller någon viss begränsad grupp och bildar således inget incitament för arbetstagare att vänta med att skaffa barn på grund av arbetssituationen. Det är ändå möjligt att propositionen i viss mån inverkar på den upplevda osäkerheten om anställningsförhållandets varaktighet och därmed bidrar till en lägre nativitet. Konsekvenserna torde till stor del vara beroende av om lagändringarna medför en utspridd ovisshet inom arbetskraften när det gäller anställningsförhållandets varaktighet.

4.2.6 Andra samhällseliga konsekvenser

4.2.6.1 Konsekvenser för jämställdheten mellan könen

Enligt arbets- och näringsministeriets arbetsförmedlingsstatistik är män cirka dubbelt så ofta som kvinnor föremål för uppsägning på personbaserade grunder, och därför bedöms de föreslagna lagändringarna påverka män oftare än kvinnor. Dessutom gäller ändringen av lagarna endast personer i arbetsavtalsförhållande, vilket begränsar ändringens inverkan på den kvinnodominerade offentliga sektorn. Samtidigt finns det inom flera mansdominerade industribranscher kollektivavtalsbestämmelser om uppsägningsvillkor som åtminstone på kort

⁴⁹ Baserat på subjektivt upplevd osäkerhet om anställningsförhållandets varaktighet:

Hanappi, D., Ryser, V.A., Bernardi, L. m.fl. 2017. Changes in Employment Uncertainty and the Fertility Intention–Realization Link: An Analysis Based on the Swiss Household Panel, s. 381–407. Eur J Population 33. <https://doi.org/10.1007/s10680-016-9408-y>; Kreyenfeld, Michaela. 2010. Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany, European Sociological Review, s. 351–366. Volume 26, Issue 3, June 2010. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp026>

⁵⁰ De Paola, Maria; Nisticò, Roberto och Scoppa, Vincenzo. 2021. Employment protection and fertility decisions: the unintended consequences of the Italian Jobs Act, s. 735–773. Economic Policy, Volume 36, Issue 108, October 2021. <https://doi.org/10.1093/epolic/eiab015>

sikt kan begränsa konsekvenserna av de föreslagna ändringarna. Förslaget innehåller inga bestämmelser som leder till att människor behandlas olika av könsrelaterade orsaker.

De föreslagna ändringarna har inte konstaterats få några särskilda diskriminerande konsekvenser. Den information som finns att tillgå ger vid handen att diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet i samband med uppsägningar på personbaserade grunder förekommer mycket sällan. Jämställdhetsombudsmannens byrå tar årligen emot endast enstaka anmälningar om misstänkt diskriminering i samband med uppsägning som har samband med arbetstagarens person, medan flera tiotals anmälningar om diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet i samband med upphörandet av ett anställningsförhållande inkommer varje år. Kvinnor i barnafödande ålder framträder inte heller tydligt i arbetsförmedlingsstatistiken när man analyserar fall där arbetstagare har sagts upp på personbaserade grunder. På basis av detta kan det konstateras att ändringarna sannolikt högst har en ytterst liten inverkan på diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet på arbetsmarknaden.

Lagstiftningen innehåller omfattande förbud mot diskriminering. Även om det allmänna uppsägningsskyddet sänks innehåller lagstiftningen fortfarande element som skyddar arbetstagarna i allmänhet och personer som riskerar att bli diskriminerade. I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) förbjuds diskriminering bl.a. på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap och familjeansvar. I diskrimineringslagen (1325/2014) förbjuds diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan. I diskrimineringslagen förutsätts arbetsgivaren dessutom vidta särskilda åtgärder för att främja likabehandling på arbetsplatsen.

Enligt arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal ska arbetstagarna behandlas jämlikt. I arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs det dessutom om särskilt uppsägningsskydd för gravida och familjelediga, enligt vilket arbetsavtalet inte får sägas upp på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet. Arbetsavtalet får inte sägas upp innan familjeledigheten börjar eller under ledigheten på grund av graviditet eller rätten att ta ut familjeledighet. Om arbetsgivaren säger upp avtalet för en gravid arbetstagare eller för en arbetstagare som tar ut annan familjeledighet än sådan som föreskrivs i 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen, anses uppsägningen ha gjorts på grund av graviditeten eller familjeledigheten om arbetsgivaren inte kan visa att den berott på en annan omständighet. En arbetstagare som är på graviditets-, särskild graviditets-, föräldra- eller vårdledighet har ett särskilt skydd även mot uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Arbetsgivaren får i dessa situationer säga upp arbetstagaren endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet. Ingen ändring föreslås i de ovan beskrivna skyddselementen. Arbetsgivaren ska dessutom allttjämt vara skyldig att visa att en saklig uppsägningsgrund föreligger.

4.2.6.2 Konsekvenser för myndigheterna

Arbetskyddsmyndighetens arbetsmängd kan öka i och med de föreslagna ändringarna av den orsaken att dess personal måste sätta sig in i de nya bestämmelserna. Även domstolarnas arbetsmängd antas öka till de delar lagändringarna medför oklarheter. Särskilt i fråga om domstolarna måste det dessutom beaktas att man inte längre till alla delar kan förlita sig på nuvarande rättspraxis, vilket inledningsvis kan innebära att avgörandet av enskilda tvistemål kräver mer arbete. Det kan ta flera år innan nya domstolsavgöranden blir vedertagen praxis.

Arbetsmängden hos närings-, trafik- och miljöcentralernas utvecklings- och förvaltningscenter (KEHA) kan öka på grund av det ökande antalet uppsägningar när centret ska avgöra vilken effekt ett avslutat anställningsförhållande har på arbetstagarens rätt att få arbetslöshetsförmån efter att anställningsförhållandet upphört. Den verkliga ökningen av arbetsmängden kan vara större än den arbetsmängd som grundar sig på antalet fall som inkommer för behandling, eftersom de föreslagna ändringarna också kan leda till ett ökat antal uppsägningar där arbetstagarens förfarande inte kan anses ha varit klandervärdigt.

I ovannämnda situationer gäller det att vid avgörandet av ett ärende som gäller utkomstskydd för arbetslösa fästa särskild uppmärksamhet vid att arbetstagaren inte förlorar sin rätt till utkomstskydd för arbetslösa. Utredningen av ärendet kan kräva t.ex. begäranden av tilläggsutredningar, så att klarhet fås om orsaken till att anställningsförhållandet har upphört och om arbetstagarens eventuella klandervärda förfarande.

Det har inte ansetts vara möjligt att göra en tillförlitlig numerisk bedömning av de ovannämnda konsekvenserna för myndigheter på grund av att bedömningen av de övriga konsekvenserna av de föreslagna ändringarna, bl.a. ett ökande antal uppsägningar, är förknippad med osäkerhet.

4.2.6.3 Konsekvenser för de grundläggande och mänskliga rättigheterna

Lagförslagen får från fall till fall konsekvenser för löntagarnas försörjning, arbetsavtalens varaktighet och arbetsgivarnas näringsfrihet.

En omständighet som är särskilt betydande med tanke på löntagarnas försörjning är den tid utan ersättning, s.k. karenstid, på 45 dagar som ofta gäller i samband med uppsägning på personbaserade grunder och som minskar arbetslöshetsförmånen för den löntagare som ska sägas upp. Försörjningen kan ändå allmänt taget inte anses bli äventyrad, eftersom inkomstminskningen balanseras upp av de semesterersättningar som arbetsgivaren betalar. Under den kalkylmässiga semesterersättningsperioden betalas inte annars heller någon arbetslöshetsförmån. Ovan i avsnitt 4.2.4 ges ett exempel på samtidig tid med semesterersättning och tid utan ersättning.

Dessutom kan den uppsagda löntagaren ansöka om utkomststöd för den tid han eller hon inte haft rätt till arbetslöshetsförmån. Om riksdagen godkänner de ändringar i utkomststödet som föreslås i regeringens proposition RP 116/2025 rd, leder tid utan ersättning som fastställs p.g.a. att ett anställningsförhållande upphört till att Folkpensionsanstalten överväger om beloppet av det utkomststöd som betalas till den sökande ska sänkas. Beloppet sänks endast om det kan anses att sänkningen inte äventyrar den utkomst som oundgängligen behövs för att trygga ett människovärdigt liv och den inte heller i övrigt kan anses oskälig.

Samtidigt ökar arbetskraftens omsättning till följd av lagändringarna, det vill säga att också nya anställningsförhållanden uppstår.

Det är möjligt att den uppskattade ökningen av arbetskraftens omsättning och den eventuella förbättringen av sysselsättningsläget stöder målet enligt 18 § i grundlagen om att hindra att det bildas en grupp av varaktigt arbetslösa personer. Det är dock inte säkert att denna konsekvens realiserar. Om den gör det stöder ändringarna det i grundlagen avsedda syftet att uppnå en så god sysselsättning som möjligt.

I vissa enskilda fall kan det bli svårare att påvisa diskriminering i samband med en uppsägning, om arbetsgivaren hänvisar till en i arbetsavtalslagen avsedd uppsägningsgrund som beror på arbetstagaren trots att skälet i själva verket är diskriminerande. Motsvarande situationer kan

dock uppstå även medan de gällande bestämmelserna om uppsägning är i kraft. Arbetsgivaren bär alltid bevisbördan när det gäller att visa att uppsägningsgrunden är saklig.

Ur arbetsgivarens synvinkel förbättrar de föreslagna ändringarna möjligheterna att ordna företagsverksamheten på det sätt som företagaren önskar, vilket i sin tur stärker tillgodoseendet av näringsfriheten.

Enligt 18 § 3 mom. i grundlagen får ingen avskedas utan laglig grund. Genom bestämmelsen betonas den i arbetsrätten etablerade principen om skydd för den svagare parten. Grunderna för uppsägning, hävning eller återgång av arbetsavtal ska vara föreskrivna i lag. Lagstiftaren är då också bunden av det förbud mot godtycke som följer av bestämmelsen om likabehandling i grundlagen. Syftet med propositionen är att sänka uppsägningströskeln vid personbaserad uppsägning. Samtidigt föreslås det dock att uppsägningsgrunden regleras mer exakt, då bestämmelsen om den inkluderar omständigheter som ska beaktas vid bedömningen av grunden på ett sätt som delvis kodifierar det gällande rättsläget (helhetsbedömning). Dessutom beskriver den föreslagna bestämmelsen tydligare än för närvarande vilka arbetstagarens förfaranden som kan leda till uppsägning. Eftersom förutsättningarna för att avsluta ett anställningsförhållande preciseras kan förslaget bedömas ha konsekvenser som främjar tillgodoseendet av arbetstagarnas grundläggande fri- och rättigheter.

Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ innehåller bestämmelser om förutsättningarna för uppsägning av anställningsavtal. I artikel 4 i konventionen föreskrivs det att en arbetstagares inte får sägas upp annat än om det finns ett giltigt skäl för uppsägning. I artikel 5 anges flera omständigheter som inte utgör giltigt skäl för uppsägning. I artikel 6 behandlas närmare en situation där arbetstagaren är tillfälligt frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller skada, och det förutsätts att sådana situationer inte utgör giltigt skäl för uppsägning. Enligt artikel 7 får en arbetstagare inte sägas upp från sin anställning av skäl som har att göra med arbetstagarens uppförande eller fullgörande av arbetsuppgifter utan att först ha beretts tillfälle att försvara sig mot de anmärkningar som framförts, med mindre det inte kan begäras av arbetsgivaren att arbetstagaren bereds ett sådant tillfälle.

ILO har beaktat att de termer som används i artikel 4 i konventionen är av allmän karaktär, och definitionen i artikeln motsvarar i stor utsträckning hur regleringen ser ut i många länder: skäl som beror av arbetstagarens duglighet och uppförande och av organisationens operativa behov betraktas som allmänt godtagbara grunder för uppsägning. Vid beredningen av konventionen beaktades att kravet i artikel 4 åtminstone innebär att skäl som beror av arbetstagarens duglighet och uppförande ska påverka arbetstagarens arbete eller arbetsmiljö för att de ska kunna anses giltiga. Det finns gradskillnader i genomförandet av bestämmelsen mellan olika länder. I vissa länder definierar lagstiftningen noggrant vilka skäl för uppsägning som anses grundade. Dessa skäl relaterar vanligtvis till arbetstagarens uppförande eller duglighet, eller till organisationens operativa behov. I andra länder använder lagstiftningen samma eller liknande termer som konventionen. I vissa länder är lagstiftningen mindre exakt och kräver t.ex. endast ett ”giltigt skäl”, eller ett ”verkligt och allvarligt skäl”, varvid man i ländernas omfattande rättspraxis preciserar vad som anses vara en godtagbar uppsägningsgrund.⁵¹

De ovan beskrivna kraven i konvention nr 158 har legat till grund för bestämmelserna i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (och 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal). Genomförandet av dessa

⁵¹ ILO:s expertkommittés rapport om skydd mot ogrundad uppsägning, punkt 78, 79 och 81. 1995. Kan läsas på [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1995-82-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1995-82-4B).pdf)

bestämmelser tryggas också i de föreslagna ändringarna. I arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal införs bestämmelser om det allmänna kravet på sakligt skäl, som på det sätt som anges i specialmotiveringen anses förutsätta t.ex. att arbetstagarens förfarande har varit av sådan karaktär att en uppsägning av anställningsförhållandet kan anses vara en begriplig och proportionerlig följd av arbetstagarens förfarande eller försämrade arbetsförutsättningar. Obetydliga brister eller fel i arbetstagarens förfarande ska inte utgöra ett sakligt skäl till uppsägning. Den saklighet som krävs av uppsägningsgrunden ska även framöver förutsätta bl.a. att grunden inte får vara godtycklig eller strida mot den goda sed som är rådande i samhället. I dessa lagar beskrivs dessutom omständigheter som hänför sig till arbetstagarens förfarande och förutsättningar att arbeta och som kan anses vara motiverade skäl för att avsluta anställningsförhållandet. Förslaget uppskattas till denna del inte medföra några betydande ändringar i tillgodoseendet av arbetstagarnas grundläggande och mänskliga rättigheter.

I propositionen föreslås det en ändring som gör att det av Finlands nationella lagstiftning tydligare framgår att det inte ska anses vara en godtagbar uppsägningsgrund att någon kandiderar till, utövar eller har utövat uppdrag som arbetstagarrepresentant. Detta skäl finns med i förteckningen i artikel 5 i konvention nr 158 över skäl som inte anses vara giltiga skäl för uppsägning. Skälet i fråga har inte heller tidigare i arbetsavtalslagens tillämpningspraxis ansetts vara en godtagbar uppsägningsgrund, varför ändringen närmast förtydligar lagen. Ändringen kan dock bedömas ha en måttlig främjande effekt på de grundläggande och mänskliga rättigheterna.

I propositionen föreslås det inga ändringar i skyldigheten att utfärda en varning. Ändringar föreslås inte heller i fråga om att tillfällig frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller skada inte utgör en giltig grund för att avsluta anställningsförhållandet. Den föreslagna regleringen påverkar således inte tillgodoseendet av de rättigheter som anges i artikel 6 och 7.

ILO:s rekommendation nr 166 gäller uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. I rekommendationen förutsätts det att arbetstagaren varnas skriftligen. Om det är fråga om en förseelse av ett slag som kräver upprepning för att utgöra giltigt skäl för uppsägning, bör arbetstagaren enligt rekommendationen inte sägas upp om inte arbetsgivaren vederbörligen har varnat arbetstagaren skriftligen. Enligt rekommendationen bör motsvarande förfarande tillämpas när arbetsgivaren är missnöjd med arbetsprestationerna (punkt 7 och 8). Enligt rekommendationen bör arbetsgivaren skriftligen underrätta arbetstagaren om ett beslut att säga upp anställningen och på begäran ge en skriftlig förklaring om skälet till uppsägningen. Propositionen ändrar inte kravet på eller förfarandet för varning, och därför bedöms den inte till denna del ha konsekvenser för de grundläggande och mänskliga rättigheterna.

Den reviderade Europeiska sociala stadgan ska trygga och främja de sociala rättigheterna i Europa. Artikel 24 i stadgan handlar om rätten till skydd vid uppsägning. Enligt den åtar sig parterna att erkänna alla arbetstagarers rätt att inte bli uppsagda utan giltigt skäl som har samband med deras duglighet eller uppförande eller som har sin grund i de krav som verksamheten ställer i företaget eller förvaltningen. Denna rätt bedöms också tillgodoses till följd av de ändringar som föreslås i propositionen på ovan beskrivna grunder (se motiveringstexten om ILO:s konvention nr 158). Artikeln tryggar dessutom rätten till fullgod ekonomisk ersättning eller annan vederbörlig gottgörelse till arbetstagare som har blivit uppsagda utan giltigt skäl.

Bestämmelserna i artikel 24 preciseras i artikel 24 i del II i den reviderade sociala stadgan. I punkt 3 uppräknas omständigheter som särskilt inte kan anses utgöra giltiga skäl för uppsägning vid tillämpningen av artikel 24. Dessa skäl motsvarar i sak de skäl som i Finland ansetts vara förbjudna uppsägningsgrunder, och inga väsentliga ändringar föreslås i fråga om dem.

Propositionen bedöms inte ha några konsekvenser för tillgodoseendet av de grundläggande och mänskliga rättigheter som tryggas i den reviderade Europeiska sociala stadgan.

I artikel 30 i *Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna* finns det bestämmelser om varje arbetstagares rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. Artikel 30 bekräftar arbetstagarnas rätt till skydd mot orättvis eller ogrundad uppsägning, men anger inte exakt vad ”utan saklig grund” betyder, utan lämnar det till nationell precisering. Den rättighet som tryggas i artikel 30 bedöms också tillgodoses till följd av ändringarna enligt propositionen på ovan beskrivna grunder (se motiveringstexten om ILO:s konvention nr 158). Propositionen bedöms inte ha några konsekvenser för tillgodoseendet av de grundläggande och mänskliga rättigheter som tryggas i stadgan.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

5.1.1 Uppsägningsgrund

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering ändras regleringen av uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person så att det i framtiden räcker med enbart sakliga grunder för att upphäva arbetsavtalet. Genomförandet av ändringen innebär som minst att 7 kap. 1 § i arbetsavtalslagen ändras så att arbetsgivaren får säga upp ett tills vidare gällande arbetsavtal av ett sakligt skäl i stället för av vägande sakskaal. Ändringar som föranleds av detta ska också göras i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Syftet med ändringarna i bestämmelserna är att sänka uppsägningströskeln. Detta innebär att det blir möjligt för arbetsgivaren att på lättare grunder än i nuläget säga upp en arbetstagare. Uppsägningsgrunden ska ändå grunda sig på lag och får inte vara godtycklig. Enligt etablerad praxis ska begreppet vägande sakskaal för uppsägning tolkas som en helhet, och enbart en omformulering av bestämmelsen har inte bedömts leda till ändringar i tillämpnings- och rättspraxisen för uppsägningar.

Rättspraxis för uppsägning av arbetstagare har i väsentlig grad påverkat tolkningen av de gällande bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Om bestämmelserna enbart omformuleras på det sätt som anges ovan kan det leda till ett oklart rättsläge när det gäller att avgöra på vilken typ av grund en arbetstagare i framtiden kan sägas upp. Det oklara rättsläget kan fortgå i flera år, tills tillräckligt mycket ny domstolspraxis har bildats kring tillämpningen av de nya bestämmelserna. Ett sådant fortsatt oklart rättsläge ligger varken i arbetsgivarnas eller arbetstagarnas intresse, och det kan också medföra betydande rättegångskostnader för dem. Av denna anledning innehåller propositionen också vissa mer konkreta ändringar, som strävar efter att förbättra rättssäkerheten i lagstiftningen.

Vid beredningen av propositionen bedömdes behovet av att ersätta ordet ”vägande” med något annat uttryck som beskriver en uppsägningsgrunds godtagbarhet. I det arbetsgruppsbetänkande som var ute på remiss ingick ett uttryck som preciserade termen sakligt skäl med att detta ska vara sådant att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas hålla avtalsförhållandet i kraft under en längre tid än uppsägningstiden. Formuleringen ansågs av många remissinstanser vara misslyckad. Under den fortsatta beredningen utreddes möjligheterna att använda andra uttryck på paragrafnivå, men det ansågs vara ändamålsenligast att ta in en mer detaljerad beskrivning av termen sakligt skäl i specialmotiveringen. På paragrafnivå preciserades det dock att diskriminerande skäl inte får påverka uppsägningsgrunden.

Vid beredningen av propositionen bedömdes det om det är möjligt att föreskriva mer exakt om uppsägningsgrunden i situationer som gäller en arbetstagares underprestation. Arbetstagarens underprestation är en uppsägningsgrund som fastställts i rättspraxis, om en arbetstagares förfarande har inneburit ett allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Det propositionsutkast som var ute på remiss innehöll mer exakta bestämmelser om underprestation, men dessa slopades under den fortsatta beredningen. Betydelsen av arbetstagarens underprestation som en förfarandeform som berättigar till uppsägning kvarstår dock och den bedöms i fortsättningen enligt kriterierna i den föreslagna lagen.

5.1.2 Varningsförfarande

Vid beredningen av propositionen bedömdes behovet av att precisera de krav som gäller vid varningsförfarande. Alternativen var bl.a. krav på att en varning ska ges i skriftlig form samt, som en förtydligande ändring, krav på att det av varningen ska framgå att arbetstagaren riskerar att bli uppsagd om samma förfarande fortsätter. En möjlig fördel med de alternativ som övervägdes skulle ha varit att rättssäkerheten stärks, men i den fortsatta beredningen togs ändringarna av varningsförfarandet inte med i propositionen. Det finns dock inte heller något som hindrar att varningar ges skriftligt i fortsättningen. Det är alltid arbetsgivaren som bär bevisbördan när en varning ges. Om varningen ges skriftligt kan man i efterhand säkerställa att varningen har getts och vad den har innehållit.

Syftet med den föreslagna lösningen är att varningsförfarandet ska vara så flexibelt som möjligt. Det är dock alltid viktigt att arbetstagaren förstår att han eller hon har fått en varning och inser allvarlighetsgraden i sitt förfarande och det att förfarandet, om det upprepas, kan leda till att anställningsförhållandet avslutas. Dessa centrala aspekter kan uppnås även utan att en varning i skriftlig form krävs eller att det ställs krav på ett mer exakt innehåll.

Det föreslås inte heller någon bestämmelse om varningens giltighet, utan giltigheten ska på motsvarande sätt som i nuläget avgöras från fall till fall, och nuvarande rättspraxis om varningars giltighet ska vara relevant även i fortsättningen. Att föreskriva om en viss giltighetstid är problematiskt, eftersom åtminstone allvarlighetsgraden i arbetstagarens förfarande inverkar på hur länge en tidigare given varning kan anses vara relevant, även om det måste beaktas att ingen varning behöver ges i fråga om de allra allvarligaste försummelserna och överträdelseerna.

Svårigheten att bevisa att en varning har getts och att arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett förfarande som lett till en varning ökar med tiden, och denna svårighet kan åtminstone delvis begränsas om det föreskrivs i lag om varningens skriftliga form. Också till denna del bärs bevisbördan dock alltid av den arbetsgivare som hänvisar till en tidigare varning och till arbetstagarens tidigare förfarande som grund för uppsägning. Av denna anledning anses arbetstagarnas rättsskydd till denna del inte förutsätta att det i lag ska föreskrivas om varningens giltighet.

Vid beredningen av propositionen diskuterades också möjligheten att förtydliga uppsägningströskeln i situationer där arbetstagaren tidigare har delgetts en varning och den nya överträdelsen visar samma slags klandervärdhet eller likgiltighet för iakttagandet av de förpliktelser som hänför sig till anställningsförhållandet. Det betänkande som var ute på remiss innehöll ett utkast till en bestämmelse enligt vilken en ny varning inte förutsätts i dessa situationer. Den ändringen skulle eventuellt ha bidragit till ett tydligare rättsläge och främjat en ändamålsenlig nivå på uppsägningströskeln. Vid den fortsatta beredningen slopades dock detta

alternativ, och det beslutades att det rådande rättsläget ska bevaras i fråga om varningsförfarandet.

5.1.3 Övergångsbestämmelser

Det föreslås att en övergångsperiod fastställs så att de gällande bestämmelserna ska tillämpas när en arbetstagare sägs upp enbart på grund av ett förfarande som arbetstagaren har gjort sig skyldig till innan lagen trätt i kraft.

Alternativt kan en övergångsperiod uteslutas, varvid de föreslagna bestämmelserna ska tillämpas även på ett förfarande som arbetstagaren har gjort sig skyldig till innan de föreslagna ändringarna har trätt i kraft. Den sistnämnda lösningen kan leda till situationer som måste betraktas som oskäligen ur arbetstagarens synvinkel, eftersom arbetstagaren inte nödvändigtvis har kunnat förutse vilka konsekvenser hans eller hennes förfarande kan få.

Ett annat alternativ kan vara att föreskriva om en övergångsperiod på så sätt att förfaranden som arbetstagaren gjort sig skyldig till innan lagen trätt i kraft inte ska beaktas över huvud taget vid tillämpning av de nya bestämmelserna i 7 kap. i arbetsavtalslagen. Denna lösning är utmanande ur arbetsgivarnas synvinkel i synnerhet när det klandervärda förfarandet har börjat innan ändringarna träder i kraft och fortsätter efter ikraftträdandet.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

5.2.1 Allmänt

I Finland utgörs regleringen om anställningstrygghet av en lagstiftningshelhet med bestämmelser om prøvotid, uppsägnings- och hävningsgrunder, uppsägningsstid och förfaranden som ska tillämpas vid uppsägning. Helheten omfattar också påföljdsbestämmelser om t.ex. ersättning för olaglig uppsägning av anställning. Bestämmelserna om uppsägningsgrunder delas vidare in i grunder för avslutande av anställningsförhållandet av orsaker som har samband med arbetstagarens person och i produktionsorsaker och ekonomiska orsaker som anknyter till arbetsgivarens verksamhet.

Det är svårt att jämföra nivån på anställningstryggheten i olika länder på grund av olikheterna mellan ländernas lagstiftningar. Jämförbara uppgifter kan närmast fås ur OECD:s utredningar. Där har omfattningen av bestämmelserna om anställningstrygghet i olika länder poängsatts. I OECD:s indikatorer beskrivs separat ordinarie arbetstagares skydd mot kollektiva och personbaserade uppsägningar och vid visstidsanställningar.

De landspecifika förhållandena i fråga om arbetsmarknadens funktion, det ekonomiska läget och arbetsmarknadsinstitutionerna kan bättre beaktas i landsvisa bedömningar än i jämförande undersökningar som gäller flera länder. Detta måste beaktas när det görs bedömningar på basis av jämförande undersökningar som behandlar flera olika länders lagstiftningar. Även i analyser av lagstiftningen i andra länder måste de olika ländernas reglering och regleringsmiljö beaktas i sin helhet.

5.2.2 Sverige

I Sverige genomfördes 2022 en reform av arbetslagstiftningen som innebar att en uppsägning från arbetsgivarens sida alltid ska grunda sig på sakliga skäl. Tidigare förutsattes en uppsägning basera sig på en saklig grund. Syftet med ändringen var att göra lagstiftningen mer förutsägbar. Giltiga sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren

personligen. Det är inte möjligt att säga upp en arbetstagare på grund av sakliga skäl, om arbetsgivaren rimligen kan erbjuda arbetstagaren annat arbete.

Lagändringarna har i viss mån ansetts leda till en sänkt uppsägningströskel, trots att de skäl som berättigar till uppsägning huvudsakligen bibehölls oförändrade. Det kan dock uppstå skillnader mellan olika branscher, eftersom det i och med ändringen är möjligt att genom kollektivavtal komma överens om vad som ska betraktas som sakliga skäl i samband med uppsägningar som beror på arbetstagaren personligen. Allmänt taget ska de sakliga skälen grunda sig på arbetstagarens klandervärda förfarande. Vidare förutsätts att arbetstagaren har varit medveten om att hans eller hennes förfarande har varit klandervärt. Exempelvis brist på samarbete och underlåtelse att följa arbetsgivarens order och anvisningar kan vara sakliga skäl. På samma sätt som tidigare preciseras definitionen av sakliga skäl också i rättspraxisen.

Genom ändringen slopades arbetsgivarens skyldighet enligt lag att beakta arbetstagarens socioekonomiska förhållanden och arbetstagarens behov av anställning samt skyldigheten att förutse arbetstagarens prestationsförmåga i framtiden. Grunderna för helhetsbedömningen bibehölls emellertid oförändrade.

Vidare precisades genom ändringen också arbetsgivarens skyldighet att erbjuda annat arbete så att ett omplaceringsförsök är tillräckligt.

5.2.3 Danmark

Enligt dansk lagstiftning kan en arbetsgivare säga upp en arbetstagare på grund av objektiva och rättvisa skäl efter att anställningen har pågått i ett år. Genom kollektivavtal är det möjligt att avtala om att den ovannämnda förutsättningen kan tillämpas redan tidigare, i allmänhet efter att anställningen har pågått i nio månader. Med rättvis uppsägningsgrund avses t.ex. att arbetstagaren inte presterar enligt förväntningarna.

Uppsägningar som sker på arbetsgivarens initiativ omfattas även av särskilda bestämmelser om diskrimineringsförbud. En uppsägning får inte grunda sig t.ex. på arbetstagarens ålder, funktionsnedsättning, etnicitet, religion eller kön.

5.2.4 Norge

I Norge kan en anställning sägas upp om det finns objektiva grunder för uppsägning. Uppsägningen ska kunna motiveras objektivt på grundval av omständigheter som gäller affärsverksamheten, arbetsgivaren eller arbetstagaren. Den norska lagstiftningen innehåller inga exakta definitioner av vilka situationer som utgör ”sakliga skäl”, utan begreppet har precisats i rättspraxis.

I Norge gäller generellt principen att en uppsägning på grund av omständigheter som gäller arbetstagaren ska grunda sig på avtalsbrott eller försummelse av arbetstagarens skyldigheter, t.ex. att arbetstagaren underlåter att följa regler eller gör sig skyldig till en allvarlig överträdelse eller grov oaktsamhet. Vid uppsägning på grund av svag arbetsprestation ska arbetsgivaren dokumentera hur problemen har behandlats, ge arbetstagaren handledning och erbjuda honom eller henne en möjlighet att lyckas innan uppsägningen genomförs. I praktiken ska varje arbetstagares situation bedömas och övervägas i förhållande till arbetsgivarens situation.

Arbetstagare kan ges en varning om de har förfarit på ett sätt som arbetsgivaren inte kan godkänna. Varningarna ska ges skriftligen eller alternativt muntligen, varvid bägge parter ska underteckna ett skriftligt protokoll. Varningen ska innehålla en beskrivning av

omständigheterna, arbetsgivarens förväntningar och vilka följder det får om omständigheterna inte rättas till. Efter varningen ska arbetstagaren ges möjlighet att ändra sitt förfarande. Om en uppsägning blir aktuell kan varningarna utgöra bevis på att uppsägningen har varit objektivt motiverad.

Arbetsgivaren är skyldig att ordna ett diskussionsmöte med arbetstagaren och en av denna utsedd representant innan beslutet om uppsägning fattas, såvida inte arbetstagaren själv vill avstå från ett sådant diskussionsmöte. Arbetsgivaren ska också i samband med uppsägningen lämna en skriftlig anmälan om uppsägning. Uppsägningen ska motiveras skriftligt om arbetstagaren begär detta.

5.2.5 Tyskland

I Tyskland har arbetsgivarens frihet att säga upp en arbetstagare begränsats i lagstiftningen i fråga om sådana arbetstagare som har arbetat minst sex månader utan avbrott i ett företag eller vid en verksamhetsenhet som har fler än 10 anställda. I dessa situationer är en uppsägning giltig endast om den är ”socialt motiverad”. En uppsägning är motiverad endast om den har samband med arbetstagarens person eller beteende eller med sådana brådskande operativa krav som hindrar arbetstagaren från att fortsätta i arbetsgivarens tjänst.

Med skäl som har samband med arbetstagarens person avses exempelvis långvarig frånvaro på grund av sjukdom samt nedsatt arbetsförmåga. Skäl som har samband med arbetstagarens beteende innefattar uppsåtlig eller allvarlig oaktsamhet vid överträdelse av arbetsavtalet. Vid uppsägning som grundar sig på arbetstagarens beteende förutsätts i sin tur i allmänhet att arbetstagaren ska ges en skriftlig varning.

6 Remissvar

6.1 Allmänt

Utkastet till regeringsproposition var på remiss i webbtjänsten utlåtande.fi mellan den 24 februari och den 7 april 2025. Sammanlagt mottogs 69 remissvar. Yttranden lämnades av Helsingfors tingsrätt, närings-, trafik- och miljöcentralernas utvecklings- och förvaltningscenter, social- och hälsovårdsministeriet, Sydvästra Finlands regionförvaltningsverk (ansvarsområdet för arbetarskydd), Jämställdhetsombudsmannens byrå, Sysselsättningsfonden, Diskrimineringsombudsmannens byrå, nätverket Stjärnfamiljer / Sateenkaariperheet - Regnbågsfamiljer ry, Handikappforum rf, Akava rf, Akavas Specialorganisationer rf, Akavas sjukskötare och Taja rf, AKI-liitot ry, Fackförbundet Jyty rf, Fackförbundet Pro rf, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, Ingenjörsförbundet IL rf, Förbundet för offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Juristförbundet, Transportunionerna TU rf, Kyrkosektorn rf, Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf, Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA ry, Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ rf, Servicefacket PAM rf, Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, STTK rf, Finlands fackförbunds centralorganisation FFC rf, Suomen Asianajajat, Suomen Ekonomit - Finlands Ekonomer ry, Suomen Hammaslääkäriliitto - Finlands Tandläkarförbund ry, Suomen Journalistiliitto - Finlands Journalistförbund ry, Suomen Konepäällystöliitto - Finlands maskinbefälsförbund SKL ry, Suomen Laivanpäällystöliitto - Finlands Skeppsbefälsförbund ry, Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer rf, Finlands Läkarförbund rf, Finlands Sjömans-Union FSU rf, Suomen tuomariliitto - Finlands domareförbund ry, Finlands Företagshälsovårdareförbund rf, Elbranschernas fackförbund rf, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry, Tehy rf, Teknikens Akademikerförbund TEK rf, Industrifacket rf, Tieteentekijöiden liitto ry, Tradenomiliitto TRAL ry, Högskoleutbildade samhällsvetare rf,

Autoalan Keskusliitto ry, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Finlands näringsliv rf, Erikoiskaupan liitto Etu ry, Henkilöstöala HELA ry, Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry, Finsk handel rf, Kemiindustrin rf, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Turism- och Restaurangförbundet rf, Skogsindustrin rf, Mikro- och ensamföretagare rf, Snickeriindustrin rf, Byggnadsförbundet rf, Bildningsbranschen rf, Rederierna i Finland rf, Företagarna i Finland rf, Teknologiindustrin rf samt tre privatpersoner. Högsta domstolen och domstolsverket meddelade att de inte yttrar sig i ärendet.

De ändringar som föreslås i propositionsutkastet upplevdes av de aktörer som representerar arbetsgivarna till många delar vara bra och ett steg i rätt riktning. Ändringarna ansågs genomföra det i regeringsprogrammet angivna målet att undanröja hinder för sysselsättning. En del remissinstanser konstaterade också att en sänkt tröskel för uppsägning på personbaserade grunder sannolikt har en sysselsättningsfrämjande effekt framför allt i små företag.

De aktörer som representerar löntagarna protesterade på bred front mot ändringarna. De konsekvenser som presenterades i propositionsutkastet ansågs vara osäkra och dessutom försvaga arbetstagarens ställning avsevärt utan balanserande åtgärder. I yttrandena betonades också att de uppskattade konsekvenserna är förknippade med osäkerhet, vilket fick flera att ifrågasätta ändringarnas nödvändighet. Konsekvensbedömningen ansågs också delvis vara otillräcklig. Enligt de aktörer som representerar löntagarna hade t.ex. propositionens konsekvenser för anställningstryggheten, diskrimineringen och fullgörandet av internationella förpliktelser inte bedömts tillräckligt utförligt.

Nedan behandlas remissvaren till viktigaste delar.

6.2 Uppsägningströskeln och dess nivå

Remissinstansernas anmärkningar

Enligt de aktörer som representerar arbetsgivarna är det positivt att det i propositionen tydligt konstateras att syftet med lagändringen är att sänka uppsägningströskeln. Vissa arbetsgivarorganisationer och löntagarorganisationer fäste i sina yttranden uppmärksamhet vid att det dock förblir oklart exakt på vilken nivå den framtida uppsägningströskeln ska vara. Också t.ex. Helsingfors tingsrätt lyfte i sitt yttrande fram flera aspekter som orsakar oklarheter och som gör det svårt att bilda en uppfattning om i vilken grad det är meningen att uppsägningströskeln ska sänkas från nuläget. Tingsrätten ansåg att detta leder till ett utdraget oklart rättsläge, vilket inte kan anses vara motiverat eller ändamålsenligt med beaktande av att det handlar om en viktig fråga för både arbetstagarna och arbetsgivarna. Även bl.a. Juristförbundet ansåg att det tydligare bör framgå av motiveringen till vilken nivå det är meningen att uppsägningströskeln ska sänkas.

Remissinstanserna fäste också uppmärksamhet vid betydelsen av nuvarande rättspraxis när det gäller att tolka de ändringar som föreslås i propositionsutkastet. Löntagarorganisationerna ansåg att ändringarna orsakar ett osäkert rättsläge i och med att den gällande etablerade rättspraxisen till stora delar förlorar sin betydelse. Enligt Helsingfors tingsrätt kommer man inte längre i tolkningsfrågor att kunna få stöd från tidigare rättspraxis, eftersom denna delvis kommer att förlora sin betydelse. När det gäller att åstadkomma ny rättspraxis uppskattar tingsrätten att det kommer att ta ungefär fem år från det att lagändringen trätt i kraft till de första prejudikaten från högsta domstolen. Arbetarskyddsmyndigheten konstaterade emellertid i sitt yttrande att även om det förändrade rättsläget oundvikligen leder till ovisshet om uppsägningströskelns nivå, kan nuvarande rättspraxis ändå utnyttjas i tolkningen av arbetsavtalslagen via jämförelser, eftersom

det i propositionsutkastet uttryckligen konstateras att målsättningen är att sänka uppsägningströskeln.

I löntagarorganisationernas yttranden ansågs oklarheten om uppsägningströskeln nivå leda till ökat psykiskt illamående på arbetsplatserna och i värsta fall till ett arbetsklimat som präglas av rädsla. Även arbetarskyddsmyndigheten förutspår att ändringen kan medföra en ökad upplevelse av orättvisa på arbetsplatserna, om rädslan för att bli uppsagd kväver den kritiska diskussionen på arbetsplatserna.

Särskilt i löntagarorganisationernas yttranden ansågs det vara viktigt att uppsägningströskeln inte sänks i situationer där en arbetstagares arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall, eller där en arbetstagare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Löntagarorganisationerna fäste också uppmärksamhet vid att en del av ändringarna faller utanför arbetsgruppens uppdrag.

Fortsatt beredning

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering förnyar regeringen lagstiftningen om arbetslivet i syfte att undanröja hinder för sysselsättningen och i synnerhet förbättra verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. Som en åtgärd i strävan efter att uppnå detta syfte innehåller regeringsprogrammet en skrivning om att bestämmelserna om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person ska ändras så att det i framtiden räcker med ett sakligt skäl för att upphäva ett arbetsavtal (i stället för vägande sakskaal som i nuläget). Vid beredningen av propositionen observerades det dock att regleringen om uppsägningsgrunden inte består enbart av ett krav på vägande sakskaal. Uppsägningströskeln nivå påverkas i praktiken också av det förfarande som arbetsgivaren ska tillämpa i samband med upphävande av arbetsavtal. Av denna anledning måste lagstiftningen revideras till större del än bara den del som gäller uppsägningströskeln. Utan en mer omfattande ändring av de bestämmelser som inverkar på uppsägningströskeln uppfyller propositionen inte de mål som satts upp för den.

6.3 Kravet på sakligt skäl och precisering av kravet

Remissinstansernas anmärkningar

Många remissinstanser fäste vikt vid de uttryck som används i paragrafen i propositionsutkastet och vid motiveringen till paragrafutkastet. Bland annat Helsingfors tingsrätt ansåg att uttrycken och motiveringen till många delar var inexakta eller på annat sätt otillräckliga. Exempelvis uttrycket ”sakligt” är enligt tingsrätten problematiskt.

Vissa arbetsmarknadsorganisationer lyfte i sin tur i sina yttranden fram förhållandet mellan den valda terminologin och hävningen under prøvotid och ställde frågan om uppsägningstiden är den enda skillnaden mellan hävning under prøvotid och grund för uppsägning av anställning. Vidare observerades i vissa yttranden att skillnaderna mellan uppsägningstidernas längd är relevant i helhetsbedömningen av en saklig grund.

Arbetsgivarorganisationerna ansåg i sina yttranden att preciseringen av termen sakligt skäl i 7 kap. 2 § 1 mom. är en förbättring jämfört med nuläget. I flera yttranden konstaterades det också att kravet på sakligt skäl preciseras tillräckligt utförligt i propositionsutkastet. I

arbetsgivarorganisationernas yttranden betonades det att det är viktigt att lagändringen inte begränsar sig enbart till att ändra terminologin om uppsägningsgrunden. Att bara stryka ordet "vägande" ansågs inte sannolikt ha någon inverkan på tillämpningen av bestämmelsen i praktiken. Eftersom lagtolkning utgår från en tolkning av ordalydelsen i bestämmelserna ansåg remissinstanserna att det är nödvändigt att också stryka andra kvalitativa uttryck i bestämmelsen (såsom *väsentlig* eller *allvarlig*). Det ansågs också vara viktigt att de godtagbara uppsägningsgrunderna preciseras genom att skäl som kan användas som grund för upphävning av arbetsavtal tas in i bestämmelsen.

Löntagarorganisationerna ansåg däremot i sina yttranden att det leder till ett oklart rättsläge och svårigheter med att förutse ett anställningsförhållandes varaktighet om termer i de gällande bestämmelserna stryks och delvis ersätts med nya termer. I och med att inget tolkningsstöd längre fås från tidigare rättspraxis blir det svårt för arbetstagaren att bedöma om det finns skäl att bestrida en uppsägning i domstol eller inte. Mångtydiga bestämmelser utan etablerad rättspraxis innebär enligt löntagarorganisationerna att propositionen blir problematisk också med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna.

Arbetsgivarorganisationerna ansåg i sina yttranden att det i 2 § 1 mom. enligt propositionsutkastet endast bör föreskrivas om sakligt skäl, i stället för att det konstateras att en uppsägning är möjlig av ett sådant sakligt skäl *på grund av vilket arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas hålla avtalsförhållandet i kraft under en längre tid än uppsägningstiden*. Att ersätta uttrycket "vägande" med en rimlighetsbedömning ansågs av flera remissinstanser äventyra betydelsen av att kravet på vägande skäl stryks. Rimlighetsbedömningen ansågs till denna del också överlappa den helhetsbedömning som förutsätts i 2 mom. och lämna för stort tolkningsutrymme när det gäller att bedöma uppsägningsgrunden. Enligt yttrandena ska allvarlighetsgraden i arbetstagarens förfarande eller förändrade arbetsförutsättningar och övriga omständigheter som inverkar på saken i vilket fall som helst beaktas i helhetsbedömningen. Exempel på sådana omständigheter är åtgärder som arbetsgivaren vidtar för att rätta till arbetstagarens felaktiga eller bristfälliga förfarande samt arbetsgivarens övriga relaterade åtgärder. I yttrandena ansågs det att uppsägningsgrundens tillräcklighet bedöms tillräckligt utförligt i samband med helhetsbedömningen.

Även löntagarorganisationerna ansåg i sina yttranden att kravet på rimlighet var oklart i fråga om både innehåll och syfte. Enligt remissinstanserna strider det mot principen om skydd för arbetstagaren om rimligheten i avtalsförhållandets fortsättning bedöms endast ur arbetsgivarens perspektiv, och det ökar också ojämlikheten mellan parterna i arbetsavtalet.

Jämlikhetsfrågan togs upp i väldigt många yttranden i fråga om både konsekvensbedömningen och kravet på sakligt skäl. Enligt diskrimineringsombudsmannens rekommendation bör den i motiveringen angivna principen om att en uppsägning inte heller i fortsättningen får grunda sig på en godtycklig eller diskriminerande grund uttryckligen framgå av den föreslagna paragrafen. Diskrimineringsombudsmannen konstaterar också att det i propositionen inte heller beaktas att arbetsgivaren är skyldig att vidta skäligen anpassningsåtgärder som en enskild arbetstagare med funktionsnedsättning behöver för att kunna delta i arbetslivet på ett jämlikt sätt. Vidare fäste ombudsmannen uppmärksamhet vid att diskrimineringslagen också skyddar mot diskriminering på grund av anknytning, som kan gälla t.ex. arbetstagare som är vårdnadshavare till ett barn med funktionsnedsättning.

I yttrandena föreslogs också andra enskilda ändringsbehov när det gäller kravet på sakligt skäl. Vissa remissinstanser ansåg att det i 2 § 1 mom. behöver preciseras att förteckningen i momentet inte är uttömmande. Samtidigt fästes uppmärksamhet vid exempelförteckningarna och det föreslogs att dessa delvis ska ingå endast i motiveringstexten till propositionen.

Fortsatt beredning

Vid den fortsatta beredningen slopades kravet på rimlighet som en del av bedömningen av sakligt skäl. Motiveringen till det inledande stycket i 7 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen preciserades dock genom en förklaring att kravet på sakligt skäl redan i sig innebär att inte vilket skäl som helst som duger som uppsägningsgrund de facto utgör ett sakligt skäl, utan det krävs en viss allvarlighetsgrad i arbetstagarens förfarande eller försämrade arbetsförutsättningar som grund för uppsägning.

Vid den fortsatta beredningen fogades till det inledande stycket i 2 § ett informativt omnämnande av att uppsägningsgrunden inte får vara diskriminerande. Syftet med ändringen är att tydligt föra fram det förbud mot diskriminering som redan finns i övrig lagstiftning.

6.4 Underprestation

Remissinstansernas anmärkningar

I arbetsgivarorganisationernas yttranden ansågs det vara nödvändigt och ha en förtydligande effekt på rättsläget att en kontinuerlig bristfällig arbetsprestation beaktas som en särskild uppsägningsgrund. Även arbetarskyddsmyndigheten konstaterade i sitt yttrande att underprestation som uppsägningsgrund behöver preciseras på lagnivå. Enligt arbetarskyddsmyndigheten bör det också beskrivas på vilka villkor underprestation kan anses bero på arbetstagaren på det sätt som avses i lagen. Arbetarskyddsmyndigheten ansåg dock att konflikter om arbetets innehåll och den belastning som orsakas av detta kan öka på grund av uppsägningshotet. Vidare fäste arbetarskyddsmyndigheten uppmärksamhet vid att det i praktiken kan förekomma situationer där den egentliga orsaken till underprestation är att arbetstagaren fått en dålig introduktion i arbetet.

Vissa remissinstanser ansåg att att underprestation enligt propositionsutkastet kan utgöra grund för uppsägning av arbetsavtalet även i situationer där inga mätbara mål eller resultatkrav har satts upp för arbetstagaren bidrar till ökad ovisshet. I dessa fall bedöms arbetstagarens arbetsprestation utifrån vad som kan anses vara en sedvanlig prestation i arbetet i fråga. Remissinstanserna hänvisade till att det i propositionsutkastet ändå inte alls preciseras vilken typ av prestation som ska anses vara sedvanlig eller rimlig. Exempelvis kan målen i expertarbete ofta vara diffusa. Begreppet underprestation lämpar sig över huvud taget dåligt inom vissa branscher, såsom konst och kultur.

I en del av löntagarorganisationernas yttranden påpekades det att begreppet försummelse av arbetet, som nämns i 2 § 1 mom. 1 punkten, överlappar med 2 punkten i samma moment, där det föreskrivs om kontinuerliga brister i arbetsprestationen. Enligt yttrandena behövs det ingen separat punkt om brister i arbetsprestationen, eftersom det är fråga om ett i 1 punkten avsett brott mot eller åsidosättande av förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet.

Många remissinstanser lyfte fram förhållandet mellan underprestation och förändrade arbetsförutsättningar som har samband med arbetstagarens person. Underprestation ansågs anknyta till en förändring i arbetstagarens personliga förutsättningar att kunna prestera i arbetet. Vissa remissinstanser ansåg att betydelsen av arbetsgivarens introduktions- och anpassningsskyldigheter i situationer av påstådd underprestation inte har behandlats tillräckligt ingående i specialmotiveringen. Arbetarskyddsnormerna ansågs förutsätta att arbetstagarnas

personliga förutsättningar ska beaktas, vilket enligt vissa yttranden bör framkomma tydligare i motiveringen.

Enligt vissa remissinstanser finns det en risk för att möjligheten att hänvisa till underprestation samtidigt möjliggör strukturell diskriminering i arbetslivet, i synnerhet om arbetstagarens personliga förutsättningar att klara av sina arbetsuppgifter inte beaktas i bedömningen på det sätt som förutsätts i arbetarskyddslagen. Dessa remissinstanser anser att det i propositionen också tydligt måste beaktas att alla personliga förändringar inte sker plötsligt. Exempelvis åldrande är en relativt långsam process, som dock kan påverka arbetsprestationen under arbetstagarens livscykel. Denna typ av naturliga förändringar bör enligt yttrandena inte betraktas som sådan underprestation som avses i bestämmelsen.

Fortsatt beredning

Vid den fortsatta beredningen stannade man för att i lagutkastet stryka omnämmandet av underprestation som ett separat klandervärt förfarande hos arbetstagaren. Betydelsen av arbetstagarens underprestation som ett förfarande som berättigar till uppsägning kvarstår dock och den bedöms i fortsättningen enligt kriterierna i den föreslagna lagen.

6.5 Helhetsbedömning

Remissinstansernas anmärkningar

I yttrandena betonades det att helhetsbedömningen är viktig, eftersom de situationer som uppstår i ett anställningsförhållande är mångfacetterade och varierande. En viktig omständighet som enligt remissinstanserna behöver beaktas är företagets personalstyrka, eftersom en anställds arbete kan ha en betydande effekt på hela företagets verksamhet särskilt på små arbetsplatser.

Löntagarorganisationerna poängterade att man i helhetsbedömningen på samma sätt som i den gällande bestämmelsen utöver arbetsgivarens förhållanden också bör beakta arbetstagarens förhållanden. Även diskrimineringsombudsmannen och Helsingfors tingsrätt poängterade samma sak. Ändringar som leder till att arbetstagarens förhållanden enligt lagstiftningen inte behöver beaktas i helhetsbedömningen vid uppsägning och som inte tillräckligt specifikt anger när arbetsgivaren kan kringgå helhetsbedömningen i en uppsägningssituation kan enligt diskrimineringsombudsmannen svårigen samordnas med de förpliktelser som fastställs i diskrimineringslagen, utifrån vilka arbetsgivaren har en målinriktad skyldighet att främja likabehandling, en skyldighet att säkerställa att arbetsgivarens förfaranden inte är direkt eller indirekt diskriminerande samt en skyldighet att göra rimliga anpassningar.

Arbetsgivarorganisationerna ansåg att det är bra att det framgår av motiveringen att när arbetstagarens förfarande eller försummelse i sig är tillräckligt allvarliga eller tillräckligt obetydliga behöver de omständigheter som nämns särskilt i förteckningen inte tas i beaktande. Arbetsgivarorganisationerna påpekade dock att detta bör framgå också av bestämmelsen. Löntagarorganisationerna konstaterade i sin tur att meningen kan leda till en rättslig ovisshet. Enligt dem bör tillämpningen av bestämmelsen om helhetsbedömning utgå från att alla faktorer som nämns i bestämmelsen alltid ska beaktas i en helhetsbedömning.

Löntagarorganisationerna påpekade att det med tanke på arbetstagarens anställningstrygghet är problematiskt om andra gärningar som arbetstagaren begått i strid med anställningsförhållandet i fortsättningen måste beaktas i helhetsbedömningen på det sätt som anges i propositionsutkastet. Löntagarorganisationerna fäste uppmärksamhet vid att det i motiveringen

till bestämmelsen inte har beskrivits i närmare detalj vilken typ av andra gärningar som avses, huruvida arbetsgivaren har ingripit i dessa tidigare gärningar t.ex. genom att ge arbetstagaren en varning samt vilket sak- och tidssamband som bör finnas mellan arbetsgivarens ingripande och hänvisningen till detta med den egentliga uppsägningsgrunden. Enligt organisationerna bör det inte vara möjligt att som uppsägningsgrund hänvisa till ett förfarande som arbetsgivaren anser stå i strid med anställningsförhållandet när arbetstagaren eventuellt tidigare varit omedveten om detta.

Löntagarorganisationerna kritiserade också det faktum att arbetstagarens bristfälliga attityd till arbetet kan utgöra en omständighet som ska beaktas i helhetsbedömningen. Organisationerna påpekade att punkten är problematisk med tanke på de internationella förpliktelser som är bindande för Finland, eftersom en attityd och bedömningen av den är mycket subjektiv och inte uppfyller kravet på giltigt skäl.

Arbetskyddsmyndigheten konstaterade att det är frustrerande med tanke på rättsmedlen att arbetsgivaren ännu i ett senare skede av behandlingen kan hänvisa till nya uppsägningsgrunder. Arbetskyddsmyndigheten föreslog att de innehållsmässiga frågorna i den skriftliga utredning som det föreskrivs om i 9 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ska ses över med avsikten att bevara eller rentav förbättra informationssymmetrin mellan arbetstagaren och arbetsgivaren så att onödiga myndighets- och domstolsprocesser kan undvikas.

Fortsatt beredning

Vid den fortsatta beredningen fogades till 2 § 2 mom., som gäller helhetsbedömningen, en ny 5 punkt, som innefattar en förutsättning att arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter ska beaktas i sin helhet i helhetsbedömningen. Bestämmelsen motsvarar den gällande lagen. Dessutom gjordes språkliga ändringar i paragrafteksten.

I motiveringen till bestämmelsen nämns att de omständigheter som anges särskilt i förteckningen inte behöver beaktas om fallet i sig är tillräckligt allvarligt eller tillräckligt obetydligt.

6.6 Varningsförfarande

Remissinstansernas anmärkningar

Flera remissinstanser ansåg det vara viktigt att förfarandet för varning av arbetstagare förtydligas. Särskilt löntagarorganisationerna ansåg dock att de ändringar som nämns i propositionsutkastet medför tolkningsproblem och försämrar arbetstagarnas anställningstrygghet.

I flera yttranden togs det upp i vilken form varningen ska ges. Arbetsgivarorganisationerna poängterade att det är viktigt att varningsförfarandet är flexibelt och praktiskt. Arbetsgivarorganisationerna ansåg det vara bra att en varning kan ges muntligt, även om definitionen av varning enligt vissa organisationer fortfarande är för formell. Löntagarorganisationerna ansåg å sin sida att det bör krävas att varningen ska ges i skriftlig (eller elektronisk) form.

Flera remissinstanser konstaterade att en skriftlig varning förtydligar bägge parternas rättsskydd i anställningsförhållandet, förbättrar förutsägbarheten och i bästa fall minskar antalet onödiga rättsprocesser. En skriftlig varning ansågs bäst tillgodose arbetstagarens rätt att få information

om hurdan förfarande, om det upprepas, som kan leda till en upphävning av anställningsförhållandet. En tydlig, skriftlig varning ansågs vara särskilt viktig för dem som har en svagare ställning på arbetsmarknaden, såsom personer med invandrarbakgrund och personer med partiell arbetsförmåga. Arbetarskyddsmyndigheten ansåg att en varning ska ges i skriftlig form med hänvisning till varningens betydelse som en del av uppsägningsprocessen och samtidigt arbetstagarens rätt att senare på nytt kunna läsa anvisningar som han eller hon fått. En annan fördel med att varningen ges i skriftlig form är möjligheten att senare kontrollera exakta formuleringar i varningen utan risk för feltolkning, t.ex. om arbetstagaren vänder sig till en förtroendeman för att få stöd.

Arbetsgivarorganisationen kritiserade det uttryck som använts i propositionsutkastet, enligt vilket arbetstagaren också ska informeras om hot om uppsägning av arbetsavtalet. Det meddelande om hot om uppsägning som ska bifogas varningen ansågs leda till att varningsförfarandet blir en formell process som är svår att hantera särskilt för mikroföretagare som inte är experter på personaladministrativa frågor. Enligt löntagarorganisationerna är det möjligt att varningsförfarandet förtydligas om uttrycket tas in i lagen.

Arbetsgivarorganisationerna understödde på bred front förslaget om att en ny varning inte behöver delges om arbetstagaren tidigare har delgetts en varning och den nya överträdelsen visar samma slags klandervärdhet eller likgiltighet för iakttagandet av de förpliktelser som hänför sig till anställningsförhållandet. Den tolkning som i nuläget följs i tillämpningspraxisen, enligt vilken arbetstagaren förutsätts ha gjort sig skyldig till uttryckligen samma gärning på nytt, ansågs i värsta fall ha lett till situationer där en arbetstagare har brutit mot villkoren i arbetsavtalet eller försummat sina arbetsuppgifter på flera olika sätt, men ingen grund för uppsägning har ansetts uppkomma. I yttrandena ansågs nuvarande praxis vara orimlig med tanke på arbetsgivarna. Den föreslagna ändringen uppfattades kunna avhjälpa situationen. Ändringen ansågs också förbättra arbetssäkerheten och välbefinnandet på arbetsplatserna, eftersom arbetsgivaren på ett effektivare sätt kan ingripa i försummelser. Ändringen ansågs motsvara de praktiska behoven särskilt i små företag, där en arbetstagares olika försummelser tillsammans kan bilda en helhet som stör företagets verksamhet. Löntagarorganisationerna påpekade att ändringen lämnar för mycket rum för tolkning med tanke på arbetstagarnas anställningstrygghet och rättsskydd och betonade att varningsförfarandet alltid ska vara utgångsläget när en uppsägning övervägs, medan uppsägning utan varningsförfarande ska utgöra ett undantag. Ändringen ansågs också strida mot arbetsgivarens lojalitetsplikt.

Arbetsgivarorganisationerna ansåg att det med tanke på den strikta formalitet som varningsförfarandet är förknippat med är viktigt att ingen varning behöver delges, om grunden till uppsägningen är en överträdelse av sådan karaktär att arbetstagaren även utan att ha fått en varning borde ha förstått hur allvarligt och klandervärt förfarandet var. Löntagarorganisationerna motsatte sig denna formulering. De ansåg särskilt att den roll som anvisningarna ges i motiveringen till lagförslaget är dålig och orealistisk. Enligt löntagarorganisationerna ges personalen varje dag många olika anvisningar på olika nivåer, och denna typ av anvisningar bör inte ges samma tyngd som en varning enligt arbetsavtalslagen.

En del av de remissinstanser som representerar löntagarna ansåg att den ändring som gäller varningsförfarandet ger arbetsgivaren rätt att godtyckligt slå fast uppsägningströskeln och möjlighet att befria sig från varningsskyldigheten. Dessutom står ändringen i fråga enligt dem i strid med 18 § 3 mom. i grundlagen. Arbetarskyddsmyndigheten ansåg dessutom att det är svårt att avgöra när arbetstagaren även utan att ha fått en varning borde ha förstått hur allvarligt och klandervärt arbetstagarens förfarande var. Exempelvis när det gäller trakasserier som begåtts av en arbetsgivarrepresentant har det redan i praktiken observerats att den upplevda skyldigheten

att agera eller avhålla sig från att agera varierar stort från individ till individ. Ändringen förutspåddes leda till ett ökat antal tvister.

Remissinstanserna betonade att de föreslagna bestämmelserna och motiveringen behöver förtydligas. I vissa yttranden konstaterades det också att varningarna i praktiken sällan är tillräckligt specificerade. En del remissinstanser föreslog dessutom att det för tydlighetens skull bör bestämmas i lag hur länge en varning är i kraft. Vidare föreslogs det att den ersättning som ska betalas till arbetstagaren ska höjas i uppsägningssituationer där skyldigheten att delge en varning har försumrats.

Fortsatt beredning

Vid den fortsatta beredningen stannade man för att slopa alla de innehållsmässiga ändringarna av varningsförfarandet och att bevara det nuvarande rättsläget.

6.7 Remissvar om propositionens konsekvenser

Flera löntagarorganisationer ifrågasatte i sina yttranden det att arbets- och näringsministeriets Företagspanel har använts som stöd för konsekvensbedömningen. Syftet med Företagspanelen är dock inte att bilda ett statistiskt representativt sampel över det finländska företags- eller arbetsmarknadsfältet, utan avsikten är att den ska användas som ett verktyg för att samla in information direkt från företagen. Företagspanelen har utnyttjats som stöd för lagberedningen till tillämpliga delar för att utreda vilken typ av utmaningar den gällande uppsägningsregleringen orsakar arbetsgivarna särskilt när det gäller att utöka rekryteringen. Med tanke på propositionens innehåll är det inte ändamålsenligt att motsvarande information samlas in av löntagarna. Till övriga delar har det funnits mycket information om löntagarnas situation att utgå från i konsekvensbedömningen.

I flera yttranden poängterades det att lagändringarna riskerar att öka diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet. Även om denna konsekvens i vissa fall kan vara möjlig har det ändå ansetts att den är osannolik. Jämlikhetsombudsmannens byrå tar årligen emot endast enstaka anmälningar om misstänkt diskriminering på grund av familjeledighet eller graviditet i samband med uppsägning på personbaserade grunder. Kvinnor i barnafödande ålder framträder inte heller i arbetsförmedlingsstatistiken över fall där den som anmäler sig som arbetssökande senast har haft en anställning som sagts upp på personbaserade grunder. Arbetsförmedlingsstatistiken täcker dock inte nödvändigtvis någon betydande del av de fall där en arbetstagare sägs upp under en familjeledighet. Den kan ändå i stor utsträckning antas omfatta fall där en arbetstagare sägs upp under sin graviditet. På grundval av denna information kan det konstateras att uppsägning på personbaserade grunder sannolikt i nuläget inte är någon betydande form av diskriminering på grund av graviditet. Det är dock möjligt att denna typ av fall kan öka något i och med lagändringarna. Konsekvensbedömningen har kompletterats till denna del.

Diskrimineringsfrågan togs upp i yttrandena också ur perspektivet för personer med funktionsnedsättning. Det påpekades att arbetstagare med funktionsnedsättning är i utsatt ställning i arbetslivet och riskerar att bli osakligt bemötta. Om de bestämmelser i arbetsavtalslagen som gäller tillämpningen av uppsägningströskeln är otydliga och tolkningsbara, finns det en risk för att arbetstagare med funktionsnedsättning i en uppsägningssituation lättare än i nuläget de facto blir föremål för diskriminering. Samtidigt är personer med funktionsnedsättning också arbetsgivare när de anställer en personlig assistent för ett anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen. I denna typ av arbetsgemenskap är den

enskilda assistentens arbetsinsats betydande, och en sänkt uppsägningströskel har således en stor inverkan i eventuella problemsituationer. Propositionen har preciserats på det sätt som föreslagits i yttrandena så att förbudet mot diskriminering framgår av bestämmelsen om uppsägning. Vidare har principen om icke-diskriminering beaktats i motiveringen till propositionen.

Sysselsättningsfonden bedömer att de föreslagna ändringarna kan leda till att arbetsgivaren oftare än i nuläget väljer personrelaterade skäl som uppsägningsgrund i stället för produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Om antalet uppsägningar av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker minskar leder det till att Sysselsättningsfonden i fortsättningen inte fastställer lika många omställningsskydds- och självriskpremier. Konsekvensbedömningarna i propositionen har kompletterats till denna del.

6.8 Övriga observationer

Finlands fackförbunds centralorganisation FFC rf konstaterade i sitt yttrande att det i propositionen bör bedömas om de påföljder inom utkomstskyddet för arbetslösa som det föreskrivs om i lagen om utkomstskydd för arbetslösa överensstämmer med det som föreskrivs i artikel 12 i ILO:s konvention nr 158. I denna artikel föreskrivs det om uppsagda arbetstagares rätt till avgångsbidrag, arbetslöshetsersättning eller någon annan social trygghet. Finland har ratificerat konventionen 1992 (RP 87/1991 rd). Riksdagens arbetspolitiska utskott har i sitt betänkande (ArUB 2/1991 rd) ansett att Finlands lagstiftning och praxis överensstämmer med bestämmelserna i konventionen. I denna proposition föreslås det inga ändringar i påföljdssystemet inom utkomstskyddet för arbetslösa och inte heller i övrigt i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Följaktligen gav yttrandet inte någon anledning att ändra propositionen.

Företagarna i Finland rf förde i sitt yttrande fram att bestämmelserna om uppsägning i arbetsavtalslagen bör kunna tillämpas som sådana på ett anställningsförhållande oberoende av det kollektivavtal som i övrigt ska tillämpas. I denna proposition föreslås inga ändringar i den gällande lagstiftningen om uppsägningsgrunderna och andra relaterade bestämmelser när det gäller möjligheten att avtala om annat genom kollektivavtal.

Enligt flera löntagarorganisationer visar tillämpningspraxis att den ersättning för ogrundat hävande av ett anställningsförhållande som det föreskrivs om i arbetsavtalslagen för närvarande är låg. Europeiska kommittén för sociala rättigheter har också ansett att finska staten har brutit mot kraven i artikel 24 i den reviderade Europeiska sociala stadgan, eftersom en övre gräns som motsvarar 24 månaders lön har fastställts för den ersättning som ska betalas för olaglig uppsägning. Vid beredningen av denna proposition har inga ändringsbehov som gäller fastställda gränser för den ersättning som ska betalas för olaglig uppsägning eller andra ersättningar som ska betalas till arbetstagaren analyserats.

Remissvaren innehöll också många andra kommentarer bl.a. om en mer omfattande beskrivning av Finlands internationella förpliktelser och lagstiftningen i andra länder samt om bedömningen av propositionens konsekvenser i kombination med konsekvenserna av andra lagstiftningsprojekt som för närvarande bereds. Inga betydande ändringar har gjorts i propositionens innehåll till följd av dessa.

Den ikraftträdande- och övergångsbestämmelse som ingick i propositionsutkastet ansågs vara svärbegriplig. Övergångsbestämmelsen förenklades utifrån remissvaren.

Rådet för bedömning av lagstiftningen har bedömt utkastet till regeringsproposition och gett sitt utlåtande om det. Rådet ansåg att propositionsutkastet uppfyller kraven i anvisningarna om konsekvensbedömning vid lagberedning väl. Rådet rekommenderade att propositionsutkastet kompletteras i enlighet med rådets utlåtande innan propositionen lämnas till riksdagen.

Rådet ansåg det nödvändigt att precisera vilka frågor som har varit oklara eller särskilt lämnar rum för tolkning när det gäller de personbaserade uppsägningsgrunderna. Rådets utlåtande har till denna del beaktats genom komplettering av det inledande stycket till avsnittet om nuläge och bedömning av nuläget. Dessutom ansåg rådet att det var nödvändigt att förtydliga hur uppsägning i praktiken underlättas t.ex. ur ett småföretags synvinkel. Specialmotiveringen har till denna del kompletterats med ett nytt inledande stycke till motiveringen till ändringarna i arbetsavtalslagen.

Rådet för bedömning av lagstiftningen hänvisade till de ändringar i arbetssökandes rätt till utkomstskydd för arbetslösa som gjorts under innevarande regeringsperiod. Konsekvensbedömningen har kompletterats till denna del. Till följd av rådets utlåtande har det dessutom gjorts andra mindre ändringar i propositionen.

7 Specialmotivering

7.1 Arbetsavtalslagen

Det föreslås att bestämmelserna om grunderna för uppsägning av arbetsavtal i 7 kap. i arbetsavtalslagen ändras. De föreslagna ändringarna gör det lättare för enskilda företag att säga upp en arbetstagare på grunder som har samband med arbetstagarens person, när det inte längre krävs att en uppsägning ska grunda sig på särskilt vägande skäl. I helhetsbedömningen kan arbetstagarens tidigare klandervärda agerande beaktas tydligare. Uppsägningsförfarandet underlättas också av det faktum att arbetsgivaren i situationer där det handlar om något annat än förändringar i arbetsförutsättningarna inte längre är skyldig att utreda om det är möjligt att placera arbetstagaren i annat arbete.

7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §. Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder. Det föreslås att paragrafen upphävs. Bestämmelser om de allmänna förutsättningarna för uppsägning finns i 2 § i fråga om uppsägningsgrunder som gäller arbetstagarens person och i 3 § i fråga om ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder.

2 §. Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person. I paragrafen föreskrivs det om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person. I 1 mom. föreslås en allmän bestämmelse om de grunder som har samband med arbetstagarens person och på vilka arbetstagarens arbetsavtal kan sägas upp. Paragrafens 2 mom. innehåller en bestämmelse som preciserar 1 mom. och som gäller den helhetsbedömning som ska göras i fråga om uppsägningsgrunden. Den föreslagna bestämmelsen använder begreppet helhetsbedömning i stället för den formulering som används i den gällande bestämmelsen. Det är fråga om en rent språklig ändring. I 3 mom. föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete, om arbetstagarens arbetsförutsättningar förändras. I det föreslagna 4 mom. föreskrivs det om varningsförfarandet. De föreslagna momenten utgör en helhet, på basis av vilken man i varje enskilt fall måste avgöra huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig.

I 1 mom. föreskrivs det om uppsägningsgrunder som beror på arbetstagaren och har samband med arbetstagarens person. Till skillnad från gällande 7 kap. 1 § förutsätts det i den föreslagna bestämmelsen inte längre att uppsägningsgrunden ska vara vägande. Enligt förslaget får en arbetsgivare säga upp ett tills vidare gällande arbetsavtal av ett sakligt skäl som har samband med arbetstagarens person. Syftet med ändringen är att sänka uppsägningströskeln.

Kravet på saklighet ska bedömas ur två synvinklar: För det första ska uppsägningsgrunden till sitt sakinnehåll vara sådan att den berättigar till uppsägning (*saklighet som följer av skälets art*). I paragrafen förutsätts det att det är fråga om brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet eller om sådana väsentliga förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. I denna proposition föreslås det inga ändringar i fråga om vilken typ av skäl som överlag duger som uppsägningsgrund.

För det andra förutsätter kravet på saklighet en bedömning av hur allvarliga de bakomliggande skälen till uppsägningen är (*saklighet som följer av skälets allvar*). För att ett sakligt skäl att säga upp arbetsavtalet ska föreligga, måste de skäl som ligger till grund för uppsägningen vara tillräckligt betydelsefulla med tanke på förutsättningarna för arbetsavtalets fortsatta giltighet. Det skäl som ligger till grund för uppsägningen förutsätts inte längre vara särskilt vägande i den föreslagna paragrafen och avsikten är att det ska vara lättare än för närvarande att betrakta kriterierna för en uppsägningsgrund som uppfyllda.

Frågan om huruvida ett sakligt skäl är tillräckligt ska bedömas i förhållande till om arbetstagarens förfarande har varit sådant att uppsägningen av anställningsförhållandet kan anses vara en förståelig och proportionerlig följd av arbetstagarens förfarande eller dennes försämrade arbetsförutsättningar. Brister eller fel av ringa betydelse i arbetstagarens verksamhet utgör inte ett sakligt skäl till uppsägning. Den saklighet som krävs av en uppsägningsgrund förutsätter även i fortsättningen bland annat att grunden inte får strida mot god sed eller vara godtycklig.

Kravet på saklighet motsvarar villkoren i Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 158 och Europeiska sociala stadgan, enligt vilka en arbetstagare kan sägas upp endast av ett giltigt skäl eller på en giltig grund.

I bestämmelsen förutsätts det att uppsägningsgrunden inte får påverkas av diskriminerande skäl. Med detta krav på icke-diskriminering avses diskrimineringsförbud enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och diskrimineringslagen, vilket innebär att kravet inte har något eget materiellt innehåll i arbetsavtalslagen. Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av förbudet mot diskriminering finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och i diskrimineringslagen. En arbetstagares utövande av sina lagstadgade rättigheter, såsom till exempel rätten till familjeledighet, till att inte iaktta en arbetsgivares föreskrifter, om iakttagande av dem skulle uppfylla rekvisitet för ett brott, eller till att rikta berättigade yrkanden mot en arbetsgivare som försummat sina skyldigheter, berättigar inte till uppsägning, eftersom sådana grunder är diskriminerande eller strider mot god sed. En arbetsgivare får inte heller säga upp en arbetstagare på de grunder som anges i 2 a § (förbjudna uppsägningsgrunder). Arbetsgivaren ska ha bevisbördan i fråga om den faktiska uppsägningsgrunden.

Enligt 1 mom. 1 punkten kan som ett sakligt skäl som har samband med arbetstagarens person åtminstone betraktas 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. Jämfört med den gällande paragrafen innehåller den föreslagna bestämmelsen två ändringar. För det första anges i paragrafen som exempel några av de vanligaste förseelserna eller försummelserna som kan komma i fråga som uppsägningsgrund. Avsikten är att göra bestämmelsen mer informativ än för närvarande. Förteckningen är inte uttömmande och som uppsägningsgrund godkänns samma skäl från arbetstagarens sida som för närvarande.

Den andra ändringen hänför sig till uppsägningsgrundens allvarlighetsgrad. Den gällande motsvarande bestämmelsen hänför sig till situationer som gäller *allvarligt* brott mot eller åsidosättande av förpliktelser som är av *väsentlig* betydelse för anställningsförhållandet. Förutom kriteriet på att en uppsägningsgrund ska vara vägande påverkar dessa tilläggsbestämmelser i den gällande bestämmelsen också bedömningen. I fortsättningen ska brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser bedömas i förhållande till huruvida uppsägningen av anställningsförhållandet är en saklig följd av arbetstagarens förfarande under rådande omständigheter. Även om den föreslagna ordalydelsen i bestämmelsen sänker uppsägningsströskeln, har arten av den förpliktelse som arbetstagaren har brutit mot och hur allvarligt brottet är även i fortsättningen betydelse vid bedömningen av huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig. Vid bedömningen av uppsägningsgrunden ska vikt fästas vid hur klandervärt arbetstagarens förfarande varit.

Enligt den föreslagna 2 § 1 mom. 2 *punkten* betraktas som ett sakligt skäl väsentliga förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. En motsvarande förändring i omständigheterna i arbetstagarens riskkrets kan redan nu utgöra uppsägningsgrund.

En förändring i arbetsförutsättningarna hänför sig oftast till arbetstagarens arbetsförmåga. Utgångspunkten är att en arbetstagares sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall inte kan anses vara ett sakligt skäl till uppsägning, eftersom de ska betraktas som förbjudna uppsägningsgrunder enligt 2 a §. I vissa fall kan sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall dock orsaka nedsatt arbetsförmåga, vilket kan utgöra ett sakligt skäl till uppsägningen av arbetstagaren. Ett sådant skäl föreligger enligt den föreslagna 2 a § 1 punkten när arbetstagarens sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall har orsakat att hans eller hennes arbetsförmåga har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet. Syftet med de föreslagna ändringarna är inte att ändra gällande rättsläge till denna del. Således kan sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall på motsvarande sätt som enligt nuvarande bestämmelser och tillämpningspraxis utgöra ett sakligt skäl, om arbetstagaren på grund av sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall till väsentliga delar inte kan fullgöra sina förpliktelser enligt arbetsavtalet.

Den förändring i arbetsförutsättningarna som avses i bestämmelsen kan också bero på andra förändringar i omständigheterna i arbetstagarens riskkrets. Till exempel kan ett frihetsstraff förhindra arbetet på det sätt som avses i bestämmelsen. Likaså kan ett körförbud som meddelats en chaufför, beroende på förbudets längd, innebära en väsentlig förändring av arbetstagarens förutsättningar att arbeta. För att uppsägningsgrunden ska uppfyllas på grund av sådana förändringar i arbetsförutsättningarna förutsätts det då att arbetstagaren inte skäligen kan erbjudas annat arbete under tiden för körförbudet eller att arbetsgivaren inte har förutsättningar att fortsätta anställningsförhållandet under frihetsstraffet på grund av straffets längd.

Arbetstagarens riskkrets omfattar inte sådan avsaknad av formell kompetens som arbetsgivaren kände till redan när arbetsavtalsförhållandet inleddes. Således är avsaknaden av sådan kompetens i anslutning till vilken arbetstagarens arbetsförhållanden de facto inte har förändrats inte ett giltigt skäl till uppsägning som arbetsgivaren kan åberopa. Om arbetsgivaren har anställt

en person som inte har den formella kompetens som krävs för arbetet, kan arbetsgivaren inte senare som uppsägningsgrund åberopa att denna formella kompetens saknas. Däremot kan en arbetstagare sägas upp om han eller hon inte klarar av sina arbetsuppgifter trots att arbetsgivaren har fullgjort sina egna skyldigheter i anslutning till handledningen av arbetstagaren.

Huruvida en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte ska även i fortsättningen avgöras genom en helhetsbedömning, om vilken det föreskrivs i 2 § 2 mom. På motsvarande sätt som för närvarande ska det vid helhetsprövningen utöver arbetstagarens klandervärda förfarande och dess följder också utredas vilka faktorer som har inverkat på arbetstagarens förfarande samt omständigheter som har samband med arbetet och som har inverkat på förfarandet. I praktiken innebär helhetsbedömningen en intresseavvägning mellan de omständigheter som talar för och emot uppsägning. Betydelsen och vikten av de omständigheter som ska beaktas vid bedömningen avgörs från fall till fall. Betydelsen av helhetsbedömningen framhävs i gränsfall.

Det förutsätts objektiva grunder för att avgöra huruvida uppsägningströskeln nås eller inte vid helhetsbedömningen. Med att grunderna är objektiva avses åtminstone att endast faktiska orsaker som inverkar på anställningsförhållandet får betraktas som att de inverkar på att uppsägningsgrunden uppfylls. Omvänt betraktas inte sådana skäl som saknar betydelse för fullgörandet av skyldigheterna enligt arbetsavtalet som objektiva grunder.

Enligt det föreslagna 2 § 2 mom. avgörs huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte på basis av en helhetsbedömning, i vilken måste beaktas allvarlighetsgraden i arbetstagarens förfarande som är föremål för granskning eller i förändringarna i arbetsförutsättningarna samt övriga omständigheter som inverkar på saken, såsom 1) arbetstagarens ställning och arbetsuppgifternas karaktär, 2) andra handlingar som arbetstagaren begått 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.

Även om kravet på ett sakligt skäl enligt 1 mom. förutsätter att arbetstagarens förfarande måste vara av viss betydelse, ska förfarandets allvar beaktas också vid helhetsbedömningen enligt 2 mom. Med allvaret i arbetstagarens förfarande avser man att det åtminstone måste vara fråga om ett sådant enskilt klandervärt förfarande eller en helhet av klandervärda förfaranden som klart ska anses strida mot arbetstagarens förpliktelser eller på ett väsentligt sätt vara olämpligt med hänsyn till arbetstagarens ställning.

Vid helhetsbedömningen har också lojalitetsplikten mellan parterna i anställningsförhållandet betydelse. Arbetsgivaren har förpliktelser bland annat i anslutning till ledningen av arbetet, inskolningen och handledningen av arbetstagaren, arbetarskyddet och ett jämlikt bemötande av arbetstagarna. Arbetstagaren är å sin sida skyldig att bland annat utföra arbetet omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren meddelar i enlighet med sin behörighet. Arbetstagaren ska dessutom till exempel i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen.

Ett anställningsförhållande är ett avtalsförhållande som baserar sig på parternas ömsesidiga förtroende, vilket innebär att också bedömningen av huruvida det finns en saklig uppsägningsgrund anknyter till förtroendet mellan parterna. Huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte kan bero på antingen en enskild omständighet eller flera olika händelser. Förfarandets allvar ska bedömas som en helhet, och det ska inte krävas samma allvar hos arbetstagarens förfarande om det är fråga om enskilda förseelser som vid upprepad verksamhet.

I förteckningen i 2 mom. anges det som exempel omständigheter som ska beaktas vid helhetsbedömningen av uppsägningsgrunden. Varje omständighet som nämns i förteckningen behöver inte bedömas i alla situationer, utan endast omständigheter som är väsentliga med tanke på situationen i fråga ska beaktas. Beaktandet av de omständigheter som nämns i förteckningen och vikten av respektive omständighet beror å andra sidan på hur allvarlig den förhandenvarande situationen är.

Andra omständigheter som eventuellt ska beaktas är enligt 2 mom. 1 punkten arbetstagarens ställning och uppgifternas karaktär. Till exempel kan det krävas mer av en arbetstagare som har en särskilt ansvarsfull eller självständig uppgift eller ställning än av andra arbetstagare. Å andra sidan ska arbetstagare i motsvarande ställning bemötas jämlikt, dock med beaktande av till exempel anställningsförhållandets längd och andra situationsspecifika omständigheter.

I ett långvarigt anställningsförhållande kan man lägga större vikt vid tryggheten av anställningsförhållandets kontinuitet åtminstone om arbetstagarens förfarande inte tidigare har varit klandervärt. Å andra sidan är det skäligt att i ett mycket kort anställningsförhållande ge arbetstagaren möjlighet att utveckla sitt förfarande, åtminstone om det klandervärda förfarandet består av ett fel som beror på arbetstagarens bristande kompetens och arbetstagaren inte har getts tillräcklig inskolning.

Enligt 2 mom. 2 punkten ska vid bedömningen beaktas andra handlingar som arbetstagaren begått i strid med förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet. Arbetstagarens tidigare klandervärda verksamhet kan framhäva det faktum att en saklig uppsägningsgrund föreligger, om arbetstagarens förfarande som helhet försvagar det förtroende mellan parterna som förutsätts av arbetsavtalsförhållandet.

Vid tillämpningen av 2 mom. 2 punkten är det också av betydelse huruvida det är fråga om ett upprepat förfarande från arbetstagarens sida. Till exempel ska enskilda försummelser inte nödvändigtvis anses väsentligt undergräva förtroendet mellan parterna i anställningsförhållandet, men om de upprepas trots arbetsgivarens anmärkningar kan de visa att arbetstagarens inställning till arbetet är klandervärd eller bristfälligt på det sätt som avses i bestämmelsen. Liksom mer allmänt vid bedömningen av uppsägningsgrunden ska arbetsgivaren bära bevisbördan när arbetsgivaren åberopar arbetstagarens tidigare klandervärda handlingar. Detta bör beaktas särskilt om det har gått en tid sedan det förfarande som arbetsgivaren åberopar ägde rum.

Enligt 3 punkten ska åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att uppfylla sina egna förpliktelser beaktas. Sådana åtgärder är till exempel givandet av tillräckliga anvisningar och annan handledning av arbetstagaren. En omständighet som omvänt talar mot att det föreligger en uppsägningsgrund kan vara arbetsgivarens medverkan till uppkomsten av missförhållanden, till exempel bristfällig inskolning eller bristfälliga anvisningar till arbetstagaren.

Vid tillämpningen av 3 punkten ska också arbetsgivarens möjligheter att omorganisera befintliga arbetsuppgifter för att undvika uppsägning av arbetstagaren beaktas. Här är det fråga om arbetsarrangemang och inte om omplaceringsskyldighet enligt 3 mom. Till exempel bör man sträva efter att lösa konflikter i människorelationerna mellan en arbetstagare och en enskild kund genom att anvisa arbetstagaren att sköta andra kundrelationer, om detta är möjligt. I punkten avses inte skapande av helt nya arbetsuppgifter eller andra motsvarande omfattande arrangemang.

Enligt 4 punkten kan vid bedömningen också beaktas antalet anställda hos arbetsgivaren. Små arbetsgivare har oftast sämre förutsättningar att bära konsekvenserna av en arbetstagares klandervärda förfarande eller försämrade arbetsförutsättningar.

Antalet anställda hos arbetsgivaren kan beaktas i helhetsbedömningen med tanke på betydelsen av konsekvenserna för arbetsgivaren. I denna granskning kan betydelsefulla konsekvenser vara åtminstone det att arbetsgemenskapens funktion försämras, ekonomiska förluster som orsakas av arbetsgivaren eller brist på förtroende mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Bestämmelsen motsvarar till denna del den gällande lagen, och avsikten är inte att ändra det nuvarande rättsläget när det gäller beaktandet av antalet anställda hos arbetsgivaren. I regeringens proposition RP 227/2018 rd⁵² går man närmare in på beaktandet av antalet anställda.

Enligt 5 punkten ska arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet beaktas vid helhetsbedömningen. Bestämmelsen motsvarar till denna del den gällande bestämmelsen i arbetsavtalslagen, och avsikten är inte att ändra rättsläget till denna del.

Även andra omständigheter ska från fall till fall beaktas vid helhetsbedömningen. Dessa kan vara till exempel arbetstagarens inställning till sitt agerande eller sitt beteende samt i synnerhet arbetstagarens vilja att rätta till sin verksamhet. Dessutom kan man beakta särdrag som hänför sig till utförandet av arbetet, såsom ett ökat omsorgsbehov om sådant krävs i arbetet. Också arbetsgivarens ställning kan ha betydelse till exempel om det på basis av den kan förutsättas ett mer klanderfritt förfarande än normalt från arbetstagarna. Uppenbar likgiltighet som arbetstagaren visar i förhållande till arbetsgivarens åtgärder för att rätta till arbetstagarens bristfälliga eller klandervärda förfarande ska beaktas vid bedömningen. Omständigheterna bör bedömas objektivt från fall till fall.

Slopandet av kravet på att uppsägningsgrunden ska vara vägande påverkar också helhetsbedömningen av uppsägningsgrunden. Frågan gäller vilken vikt olika aspekter som ska beaktas vid helhetsbedömningen får. Kravet på att ett skäl ska vara vägande har framhåvt det faktum att arbetsavtal fortsätter att gälla till arbetstagarens fördel också under sådana omständigheter där de förpliktelser som följer av arbetsavtalet inte har fullgjorts. På basis av de föreslagna ändringarna ska man i högre grad än för närvarande beakta sådana aspekter som hänför sig till betydelsen av det avtalsstridiga förfarandet i arbetsgivarens verksamhet. Samtidigt skyddar kravet på saklighet i uppsägningsgrunden tillsammans med helhetsbedömningen dock arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar eller uppsägningar som grundar sig på ringa eller överraskande skäl.

I 3 mom. finns en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete. Denna skyldighet gäller endast i situationer där arbetstagarens arbetsprestation är bristfällig på grund av att hans eller hennes arbetsförutsättningar har förändrats. Sådana situationer föreligger i princip inte när det är fråga om klandervärt förfarande i arbetet från arbetstagarens sida, och därför är det motiverat att anställningsförhållandets kontinuitet skyddas mer i dessa än i andra situationer.

Skyldigheten gäller situationer där arbetstagarens förutsättningar att klara av arbetet har förändrats under anställningsförhållandet. I sådana situationer kan det vara fråga om exempelvis att en arbetstagares intyg på yrkeskompetens blir indraget av någon annan orsak än arbetstagarens uppsåtliga försummelse eller arbetsoförmåga på grund av sjukdom, skada eller

⁵² <https://www.finlex.fi/fi/hallituksen-esitykset/2018/227?language=swe>

olycksfall. En sådan situation kan vara för handen också när arbetsförhållandena har lett till att arbetstagarens arbetsförmåga har försämrats.

I det föreslagna 4 mom. föreskrivs det på motsvarande sätt som i den gällande paragrafen om skyldigheten att ge en varning. Enligt det momentet får en arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet 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 varning inte ges. Den föreslagna bestämmelsen ändrar inte den gällande regleringen om givande av varning.

2 a §. Förbjudna uppsägningsgrunder. Paragrafen är ny. I paragrafen föreskrivs det på motsvarande sätt som i det nuvarande 2 § 2 mom. om vad som inte kan betraktas som en godtagbar uppsägningsgrund. I paragrafen föreslås ett tillägg som baserar sig på ILO:s konvention nr 158.

Språkdräkten i det *inledande stycket* i paragrafen ändras till följd av den föreslagna ändringen av 2 §. Genom de föreslagna ändringarna och paragrafens nya rubrik ändras inte bestämmelsens nuvarande sakinnehåll, med undantag för den nya 4 punkten, eller bestämmelsens tillämpningspraxis. Exempelvis bedömningen av när arbetstagarens arbetsförmåga har minskat väsentligt och för så lång tid att uppsägningsgrunden uppfylls motsvarar den gällande bestämmelsen.

Jämfört med bestämmelsen i vad som för närvarande är 2 § 2 mom. fogas en ny 4 punkt till momentet, varvid den nuvarande 4 punkten i förteckningen blir 5 punkten. I den föreslagna 4 punkten föreskrivs det i enlighet med artikel 5 b i ILO:s konvention nr 158 att det att arbetstagaren är eller har varit verksam som representant för arbetstagarna eller strävar efter att bli en sådan inte kan anses vara en godtagbar uppsägningsgrund.

Med arbetstagarrepresentanter avses åtminstone sådana aktörer som anges i lag, såsom förtroendemän, förtroendeombud, skyddsombud och samarbetsombud. Eftersom förtroendeombudens roll har vuxit, bland annat till följd av lagändringar i fråga om lokala avtal, finns det behov av att förtydliga lagen. Syftet med ändringen är inte att ändra gällande rättsläge eller tillämpningspraxis. Den nya 4 punkten hindrar inte uppsägning av arbetstagare av andra orsaker än de som nämns i bestämmelsen.

3 §. Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Till första meningen i 1 mom. fogas en hänvisning till arbetsavtal som gäller tills vidare. Genom hänvisningen bibehålls nuläget. Avsikten är inte att påverka till exempel tillämpningspraxis i fråga om arbetsavtal för viss tid som innehåller uppsägningsvillkor.

Till 1 mom. fogas en ny andra mening där det på motsvarande sätt som i den gällande 1 § föreskrivs om de allmänna förutsättningarna för uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. När en arbetstagare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet kan arbetstagaren i allmänhet inte påverka uppsägningen. Därför förutsätts det också i fortsättningen att skälet till uppsägningen till denna del är sakligt och vägande.

Med stöd av den nya andra meningen i 1 mom. förblir förutsättningarna för uppsägning av en arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet oförändrade. Även nuvarande rättspraxis bibehåller sin betydelse för styrningen av tillämpningen av bestämmelsen.

Ordet ”dock” i sista meningen i bestämmelsen i 1 mom. föreslås strykas. Ändringen är språklig och beror på den nya mening som fogas till momentet.

Den finska språkdräkten i det *inledande stycket i 2 mom.* korrigeras lagtekniskt genom att det till slutet av stycket fogas ett kolon som saknas.

Ikraftträdande. I bestämmelsen föreslås ett ikraftträdandedatum för ändringarna och en övergångsperiod.

7.2 Lagen om sjöarbetsavtal

8 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §. *Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder.* Paragrafen upphävs med motsvarande motivering som 7 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

2 §. *Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person.* Ändringarna motsvarar de ändringar som föreslås i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

2 a §. *Förbjudna uppsägningsgrunder.* Det föreslås att en *ny 2 a §* fogas till 8 kap. i lagen om sjöarbetsavtal på motsvarande grunder som det föreslås att en *ny 2 a §* fogas till 7 kap. i arbetsavtalslagen.

2 b §. *Varning.* Det föreslås att en *ny 2 b §* fogas till 8 kap. i lagen om sjöarbetsavtal på motsvarande grunder som det föreslås att en *ny 2 a §* fogas till 7 kap. i arbetsavtalslagen.

3 §. *Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.* Ändringarna motsvarar språkligt och tekniskt de ändringar som föreslås i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Ikraftträdande. I bestämmelsen föreslås ett ikraftträdandedatum för ändringarna och en övergångsperiod.

8 Ikraftträdande

Det föreslås att lagarna träder i kraft den 1 januari 2026.

Enligt 2 mom. i övergångsbestämmelsen i lagen om ändring av 7 kap. i arbetsavtalslagen ska på uppsägning av arbetstagare tillämpas 7 kap. 2 § i den gällande arbetsavtalslagen, om det förfarande som ligger till grund för uppsägningen av arbetstagaren i sin helhet har ägt rum senast den 31 december 2025. Bestämmelsen i 2 mom. i övergångsbestämmelsen gäller utöver uppsägningsgrunder till exempel arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren en varning innan arbetstagaren sägs upp.

Det förfarande som ligger till grund för uppsägningen av en arbetstagare kan ha inletts innan de föreslagna ändringarna trädde i kraft och ha fortsatt efter ikraftträdandet av de föreslagna ändringarna. I en sådan situation är det inte på det sätt som avses i 2 mom. fråga enbart om ett sådant förfarande från arbetstagarens sida som skulle ha ägt rum innan de föreslagna ändringarna trädde i kraft. I en sådan situation tillämpas på uppsägningen i sin helhet de föreslagna bestämmelserna.

En motsvarande ikraftträdande- och övergångsbestämmelse ska ingå i lagen om ändring av 8 kap. i lagen om sjöarbetsavtal.

9 Verkställighet och uppföljning

Utvecklings- och förvaltningscentret ger arbetslöshetskassan eller Folkpensionsanstalten ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om huruvida en arbetssökande uppfyller vissa förutsättningar för utbetalning av arbetslöshetsförmån enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Till dessa förutsättningar hör bland annat huruvida den arbetssökande ska föreläggas en tidsperiod utan ersättning på grund av att anställningsförhållandet har upphört.

De föreslagna ändringarna bedöms öka antalet situationer där en arbetssökande har sagts upp från sitt arbete på en grund som hänför sig till hans eller hennes person. I dessa situationer är det särskilt viktigt att det när ett ärende som gäller utkomstskydd för arbetslösa avgörs utreds huruvida den arbetssökande genom sitt eget klandervärda förfarande har varit orsak till att anställningsförhållandet upphört på det sätt som avses i 2 a kap. 1 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Om orsaken till uppsägningen inte visar att arbetssökanden har förfarit klandervärt, ska en tidsperiod utan ersättning inte föreläggas.

Det ovannämnda ska också beskrivas i arbets- och näringsministeriets anvisning till närings-, trafik- och miljöcentralernas utvecklings- och förvaltningscenter om tillämpningen av lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Arbets- och näringsministeriet och utvecklings- och förvaltningscentret följer upp genomförandet och eventuella utmaningar i anslutning till det. Arbets- och näringsministeriet följer upp konsekvenserna av ändringarna bl.a. på basis av statistikuppgifter.

10 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

10.1 Inledning

Propositionen har anknytning till grundlagen. Propositionen ska bedömas i fråga om kraven enligt 18 § 2 och 3 mom., 15 § 1 mom. och 22 § i grundlagen.

10.2 Förbud mot att bli avskedad utan laglig grund

Enligt 18 § 3 mom. i grundlagen får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Bestämmelsen har ansetts innehålla ett krav på tillräcklig förutsägbarhet. Detta innebär att de orsaker som gör uppsägning, hävning eller återgång av ett arbetsavtal möjligt ska nämnas i lag. För parterna i ett anställningsförhållande innebär bestämmelsen att enbart i lag reglerade grunder berättigar till avskedande (GrUU 47/2018). I grundlagsutskottets utlåtandepraxis har bestämmelsen sedermera konstaterats inbegripa alla sådana fall där en persons arbete som anställd hos någon annan i verkligheten upphör mot personens vilja (se GrUU 11/1996 rd).

Grundlagens 18 § 3 mom. har tolkats som ett skydd för anställningens kontinuitet (GrUU 47/2016 rd, s. 2). Lagstiftaren är dessutom bunden av det förbud mot godtycklighet som härleds ur jämlikhetsprincipen i grundlagen (RP 309/1993 rd, s. 73). De föreslagna ändringarna i bestämmelserna om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person har en viktig principiell betydelse.

Arbetsavtalslagen har stiftats med medverkan från grundlagsutskottet. Grundlagsutskottet har tidigare noterat att det finns heltäckande bestämmelser om grunderna för avskedande. Exempelvis bestämmelserna om grunderna för uppsägning av arbetsavtal var dock enligt utskottet delvis flexibelt formulerade. Det väsentliga enligt grundlagsutskottet var dock att bestämmelserna i sitt rätta saksammanhang kunde anses preciseras tillräckligt till exempel utifrån gamla tolkningar. (GrUU 41/2000 rd, s. 7).

Reglering som begränsar de grundläggande fri- och rättigheterna ska också inom tillämpningsområdet för 18 § 3 mom. i grundlagen uppfylla kraven på exakthet och noggrann avgränsning. Grundlagsutskottet har tidigare ansett att reglering som grundar sig på begrepp som ”god sed” eller ”allmän ordning” är problematisk med avseende på grundlagen (se GrUU 54/2002 rd). Grundlagsutskottet har ansett att det t.ex. inte går att föreskriva om en obligatorisk avgångsålder annat än genom uttryckliga bestämmelser som uppfyller de allmänna villkoren för begränsningar i fråga om grundläggande fri- och rättigheter (GrUU 60/2002 rd, s. 5). Till dessa hör kravet på att begränsningar ska vara noggrant avgränsade och tillräckligt exakt definierade.

Karaktäristiskt för prövningen av huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte är en bedömning från fall till fall. Uppsägningsituationerna och de faktorer som ska beaktas i varje enskilt fall varierar mycket. Det är således inte möjligt att på lagnivå i detalj föreskriva om en uppsägningsströskel som är totalt förutsägbar och som lämpar sig i alla situationer. Bedömningen av uppsägningsgrunderna baserar sig också för närvarande på generalklausuler och förutsätter en helhetsprövning som beaktar omständigheterna från fall till fall. Detta har lett till att den mer exakta nivån på uppsägningsströskeln har fastställts i rättspraxis. Grundlagsutskottet har påpekat att en sådan lagstiftningslösning minskar förutsägbarheten i fråga om de uppsägningsgrunder som är kopplade arbetstagarens person och har därför inte ansett att lösningen är ändamålsenlig (GrUU 47/2018 rd).

Genom den föreslagna ändringen, som innebär att det vid uppsägningar som grundar sig på arbetstagarens person inte längre krävs någon bedömning av hur vägande skälet är, eftersträvas en sänkning av uppsägningsströskeln. Det är således möjligt att gällande tillämpningspraxis i någon mån förlorar sin betydelse. Det föreslås dock inga ändringar i fråga om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens förfarande, försummelser eller förändrade arbetsförutsättningar. Dessa grunder ska dessutom tydligare än för närvarande specificeras i lagen.

I stället för uppsägningsgrundens saklighet gäller den föreslagna ändringen en sänkning av den tröskel för att fortsätta anställningsförhållandet som förutsätts av arbetsgivaren, dvs. hur allvarligt arbetstagarens förfarande, försummelse eller förändrade arbetsförutsättning ska vara för att det ska berättiga till uppsägning. Det bör noteras att det krav på saklighet som förutsätts av uppsägningsgrunden i sig kan bedömas kräva en viss allvarlighetsgrad. Med andra ord är uppsägningsgrunden inte saklig, om den endast grundar sig på ett förfarande eller en försummelse eller på försämrade arbetsförutsättningar som kan anses vara ringa. I kapitel 4.2 ovan har det bedömts att propositionens konsekvenser är måttfulla. Således kan sänkningen av uppsägningsströskeln till följd av att ordet vägande ord stryks betraktas närmast som en ringa försämring med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna.

Grunden för inskränkning av en grundläggande fri- eller rättighet ska vara godtagbar med hänsyn till systemet för de grundläggande fri- och rättigheterna som helhet. En sådan grund kan till exempel vara en strävan att skydda tillgodoseendet av någon annan grundläggande fri- eller rättighet än den som är föremål för inskränkningen (GrUU 3/2014 rd). Bestämmelser om inskränkningar ska också föranledas av något tungt vägande samhälleligt behov (GrUU 45/2014 rd). Genom propositionen genomförs på det sätt som beskrivs nedan i avsnitt 10.3 det allmänna skyldighet att främja sysselsättningen och vars och ens rätt till arbete bl.a. genom att öka företagets vilja att rekrytera. De ändringar som föreslås i propositionen stöder dessutom företagets möjlighet att bedriva en så resultatrik verksamhet som möjligt. Detta framhävs särskilt när det gäller små företag, där en enda arbetstagares arbetsinsats kan ha stor betydelse. Propositionen tillgodoser därmed också den näringsfrihet som avses i 18 § 1 mom. i grundlagen.

I denna proposition främjas regleringens förutsägbarhet och rättssäkerhet genom flera ändringar som preciserar grunderna för uppsägning på grund av arbetstagarens person. I synnerhet bestämmelserna om det skäl som gäller brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet preciseras jämfört med nuläget genom att det i lagen tas in exempel på arbetstagarens förfaranden som kan betraktas som grunder för uppsägning. Också de föreslagna bestämmelserna om de element och processuella krav som ska beaktas vid helhetsbedömningen är mer heltäckande än de gällande.

10.3 Det allmännas skyldighet att främja sysselsättningen och rätten till arbete

Propositionen hänför sig till det allmännas uppgift att främja sysselsättningen enligt 18 § 2 mom. i grundlagen, och propositionen främjar för sin del uppnåendet av grundlagens mål. Enligt grundlagsutskottets praxis kan en inskränkning i de grundläggande fri- och rättigheterna inte vara relevant för sitt syfte och därmed nödvändig, om den inte ens i princip kan nå upp till det godtagbara mål som den bygger på (se GrUU 47/2018 rd s. 4, GrUU 40/2017 rd, s. 4, GrUU 55/2016 rd, s. 4–5 och GrUU 5/2009 rd, s. 3/II). I avsnittet om konsekvensbedömningen av propositionen lyfts det fram att ändringarna bedöms sänka uppsägningströskeln.

I avsnitt 4.2.3 lyfts det fram osäkerhetsfaktorer i anslutning till sysselsättningseffekterna som hänför sig till att uppsägningsskyddet i teorin har effekter i två riktningar. Ett striktare uppsägningsskydd skyddar dem som omfattas av skyddet från uppsägningar och ökar därigenom sysselsättningen och minskar arbetslösheten. Å andra sidan minskar ett striktare uppsägningsskydd rekryteringarna och minskar därigenom sysselsättningen och ökar arbetslösheten. På grund av dessa effekter i två riktningar har den nettoeffekt på sysselsättningen som iakttagits i undersökningarna vanligen varit mycket liten. Enligt finansministeriets utredning verkar de mer metodologiskt avancerade undersökningarna dock betona rekryteringseffekten, och därför bedöms en försämring av uppsägningsskyddet ha en positiv effekt på sysselsättningen. Å andra sidan kan man inte på basis av breda metaanalyser förkasta den nollhypotes att det inte har någon effekt alls. I undersökningar som granskar uppsägningsskyddets produktivitetseffekter har man dessutom ofta, om än inte alltid, kommit fram till att en försämring av uppsägningsskyddet höjer produktiviteten. Propositionen bedöms således också förverkliga syftet med 18 § 2 mom. i grundlagen.

10.4 Avtalsförhållandenets varaktighet

Enligt 15 § 1 mom. i grundlagen är vars och ens egendom tryggad. Avtalsfriheten tryggas inte uttryckligen i grundlagen. Avtalsfriheten skyddas dock i viss mån med stöd av generalklausulen om egendomsskydd.

Grundlagens egendomsskydd säkrar också varaktigheten i ett avtalsförhållande, även om förbudet mot retroaktiva ingrepp i avtalsförhållanden i grundlagsutskottets praxis inte har varit absolut. I utskottets praxis har skyddet för berättigade förväntningar ansetts omfatta rätten att lita på att lagstiftningen om de rättigheter och skyldigheter som är viktiga för avtalsförhållandet består och att denna typ av frågor inte kan regleras på ett sätt som i oskäligt hög grad försämrar avtalsparternas rättsliga ställning. (GrUU 42/2006 rd och GrUU 21/2004 rd).

Syftet med ändringarna är att undanröja hinder för sysselsättning samt särskilt att stärka små och medelstora företags verksamhetsförutsättningar. Ur företagets synvinkel är syftet med propositionen att förbättra produktiviteten. Även om perspektivet till denna del utgår från arbetsgivaren, bedöms ändringarna också ha en sådan effekt att arbetstagarnas övergång till arbetsplatser som är så bra som möjligt för dem påskyndas. Detta måste också ses som en fördel

för arbetstagarna. Ändringarna uppfyller till denna del det i grundlagsutskottets utlåtandepraxis nämnda kravet på att bestämmelserna ska vara godtagbara.

Ändringarna försvagar uppsägningsskyddet för arbetstagare, men samtidigt är bestämmelserna mer noggrant avgränsade än för närvarande och till denna del förbättrar de förutsägbarheten i tillämpningen. Detta förbättrar också arbetstagarens rättsskydd. På basis av ändringarna kan en arbetstagare inte sägas upp godtyckligt eller utan en lagstadgad grund. De föreslagna ändringarnas mål och konsekvenser är till denna del proportionerliga, vilket grundlagsutskottet har förutsatt i sin utlåtandepraxis.

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande GrUU 41/2010 rd bedömt att parterna i ett avtalsförhållande har rätt att lita på att den lagstiftning som inverkar på avtalsförhållandets kontinuitet är bestående. Av utlåtandet kan man dra slutsatsen att bedömningen av detta bör göras separat för varje ändring. Propositionen påverkar arbetsgivares möjligheter att också säga upp ett gällande arbetsavtal som ingåtts innan ändringarna trädde i kraft. Arbetsavtalens längd varierar och ändringarna inverkar också på upphävandet av arbetsavtal som varit i kraft flera år eller årtionden. Med beaktande av arbetsavtalens obegränsade längd torde arbetstagaren inte kunna ha en motiverad förväntan på att det under denna tid inte ska göras några ändringar i den lagstiftning som påverkar arbetsavtalsförhållandet. Dessutom ska anställningsförhållandets längd från fall till fall ges betydelse vid helhetsbedömningen av uppsägningsgrunden, även om detta inte uttryckligen nämns på lagnivå (specialmotivering till 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen).

10.5 Respekt för de grundläggande fri- och rättigheterna

Enligt 22 § i grundlagen ska det allmänna se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Det har ansetts att det faktiska förverkligandet av de grundläggande fri- och rättigheterna ofta förutsätter aktiva åtgärder från det allmännas sida, t.ex. för att skydda de grundläggande fri- och rättigheterna mot kränkningar från utomståendes sida. Också stiftandet av lagar som tryggar och preciserar utövningen av en grundläggande fri- och rättighet har ansetts höra till metoderna för förverkligande av dessa fri- och rättigheter.⁵³

Den sänkning av uppsägningströskeln som föreslås i propositionen kan granskas ur både arbetstagarens och arbetsgivarens synvinkel. Ur arbetstagarens synvinkel kan sänkningen av uppsägningströskeln anses försämra arbetstagarens grundläggande rätt till arbete, om arbetstagaren har brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet, medan ändringarna ur arbetsgivarföretagets synvinkel kan bedömas ha konsekvenser som stöder att näringsfriheten förverkligas fullt ut. Konsekvenserna av ändringarna bedöms vara måttfulla, så propositionens eventuella försämrande eller förbättrande effekt på tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna förblir måttfull.

Genom propositionen preciseras dessutom på lagnivå vad som kan anses vara ett förfarande som berättigar till uppsägning och vad som kan anses vara försämrade arbetsförutsättningar. Detta tryggar i någon mån tillgodoseendet av arbetstagarnas grundläggande fri- och rättigheter.

Också internationella avtal som är bindande för Finland innehåller krav som begränsar uppsägningsrätten. Både ILO:s konvention nr 158 och artikel 24 i Europeiska sociala stadgan förutsätter ett giltigt skäl för uppsägning. Dessutom nämns i båda dokumenten grunder som inte

⁵³ Regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av grundlagarnas stadganden om de grundläggande fri- och rättigheterna RP 309/1993, s. 75.

är giltiga uppsägningsgrunder. Dessa grunder är förenliga med bestämmelserna om förbjudna uppsägningsgrunder i arbetsavtalslagen och i lagen om sjöarbetsavtal. Även Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna förutsätter att anställda skyddas mot uppsägning utan grund.

De krav i konvention nr 158 som beskrivs i avsnitt 4.2.6.3 har legat till grund för bestämmelserna i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (detsamma gäller 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal). Skyldigheterna enligt artikel 4 i konventionen i fråga om kravet på ett giltigt skäl tryggas också i de föreslagna ändringarna. I den föreslagna arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs det om det allmänna kravet på ett sakligt skäl, vilket på det sätt som beskrivs i de olika bestämmelsernas motiveringar anses förutsätta t.ex. att arbetstagarens förfarande har varit sådant att uppsägningen av anställningsförhållandet kan anses vara en förståelig och proportionerlig följd av arbetstagarens förfarande eller dennes försämrade arbetsförutsättningar. Brister eller fel av ringa betydelse i arbetstagarens verksamhet utgör inte ett sakligt skäl till uppsägning. Den saklighet som krävs av en uppsägningsgrund förutsätter även i fortsättningen bland annat att grunden inte får strida mot god sed eller vara godtycklig. Dessutom ska i lagarna i fråga beskrivas omständigheter som hänför sig till arbetstagarens förfarande och arbetsförutsättningar och som kan anses vara motiverade skäl till att anställningsförhållandet avslutas. Propositionen bedöms inte medföra några betydande förändringar för hur arbetstagarnas grundläggande och mänskliga rättigheter tillgodoses till denna del.

I propositionen föreslås en ändring som innebär att det av den nationella lagstiftningen i Finland tydligare framgår att det att arbetstagaren är eller har varit verksam som representant för arbetstagarna eller strävar efter att bli en sådan inte kan anses vara en godtagbar uppsägningsgrund. Skälet i fråga ingår i förteckningen i artikel 5 i konvention nr 158 av skäl som inte betraktas som giltiga skäl för uppsägning. Skälet i fråga har inte heller tidigare ansetts vara en godtagbar uppsägningsgrund i tillämpningspraxisen för arbetsavtalslagen, så ändringen är närmast förtydligande. Ändringen kan dock i måttfull utsträckning bedömas ha en positiv inverkan på tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna.

I avsnitt 2.3.2 och 2.3.3 beskrivs propositionens kopplingar till den reviderade Europeiska sociala stadgan och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Det bedöms att vare sig instrumenten i fråga eller praxisen för tillsyn över dem kommer att utgöra ett hinder för de ändringar som föreslås i denna proposition, utan bestämmelserna i arbetsavtalslagen och i lagen om sjöarbetsavtal om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person uppfyller även i fortsättningen instrumentens krav i fråga om de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna.

10.6 Rätt till social trygghet

De nuvarande bestämmelserna om påföljder inom utkomstskyddet som ingår i lagen om utkomstskydd för arbetslösa har i stor utsträckning stiftats med grundlagsutskottets medverkan. Påföljderna reviderades senast i större utsträckning år 2012, när bestämmelserna samlades till ett nytt 2 a kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (RP 111/2011 rd) och år 2022, när längden på påföljderna i samband med service och jobbsökning graderades och de andra tiderna utan ersättning förkortades (RP 167/2021 rd).

Vid behandlingen av regeringens proposition RP 111/2011 rd hänvisade grundlagsutskottet i sitt utlåtande (GrUU 2/2012 rd) sammanfattningsvis till sin tidigare etablerade utlåtandep Praxis och konstaterade att utgångspunkten vid bedömningen av förutsättningarna för erhållande av

utkomstskydd för arbetslösa är den rätt för var och en att få sin grundläggande försörjning tryggad i enlighet med 19 § 2 mom. i grundlagen, men grundlagen i sig är inte ett hinder för att ställa villkor för en förmån som avser att trygga den grundläggande försörjningen (se t.ex. GrUU 50/2005 rd, s. 2/II och de utlåtanden som nämns där).

Grundlagsutskottet nämnde i sitt utlåtande (GrUU 2/2012 rd) också att det när det gäller utkomstskyddet för arbetslösa kan vara fråga om villkor som avser att underlätta möjligheterna för en arbetslös att få jobb och som därmed är förenliga med grundlagens 18 § om rätt till arbete. Utskottet har godkänt tider utan ersättning som påföljd. Att som påföljd fränkänna en stödtagare rätten till en förmån i sak bör stå i motiverad proportion till hurdana sysselsättningsfrämjande åtgärder som stått till buds och vilka omständigheter som kan läggas den arbetslösa till last.

Avbrotten i ersättningen kan inte heller göras så långa att den grundlagsfästa skyldigheten kringgås (se GrUU 43/2001 rd, s. 2–3 och GrUU 46/2002 rd, s. 2). Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa är tiden utan ersättning i samband med att anställningsförhållandet upphör för närvarande i allmänhet 45 dagar, medan tiden då de utlåtanden av grundlagsutskottet som det hänvisas till ovan utarbetades var 90 dagar. Tiden utan ersättning är således nuförtiden betydligt kortare än tidigare.

I detta sammanhang har inga ändringar föreslagits i påföljderna inom utkomstskyddet för arbetslösa. På grund av de föreslagna ändringarna kan det dock komma att föreläggas något fler tidsperioder utan ersättning än för närvarande, om antalet uppsägningar ökar. Den arbetssökande har dock fortfarande möjlighet att själv förfara så att inga påföljder inom utkomstskyddet för arbetslösa påförs. För arbetssökande som förfarit klanderfritt i sitt arbete påförs inte heller efter de föreslagna ändringarna några påföljder inom utkomstskyddet för arbetslösa. Skyldighet att vara i arbete (dvs. att rätten till utkomstskydd för arbetslösa dras in tills vidare) föreläggs inte med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa när den arbetssökande själv har varit orsak till att anställningsförhållandet upphört.

Utredningen av skälet bakom en uppsägning kan vara mångtydig redan nu. En arbetssökande som förlorat sin rätt till utkomstskydd för arbetslösa har rätt att föra sitt ärende till besvärsnämnden för social trygghet genom att söka ändring i arbetslöshetskassans eller Folkpensionsanstaltens beslut. I detta sammanhang undersöks också riktigheten av det arbetskraftspolitiska utlåtandet om arbetssökandens rätt till förmåner. Besvärsnämndens beslut kan överklagas hos försäkringsdomstolen.

Påföljder inom utkomstskyddet för arbetslösa kan i vissa fall öka arbetssökandenas behov av utkomststöd. Om riksdagen godkänner de ändringar som föreslås i utkomststödet i regeringens proposition RP 116/2025 rd, kan utkomststödet belopp sänkas på basis av påföljder inom utkomstskyddet för arbetslösa. Det är dock fråga om ett avgörande som grundar sig på Folkpensionsanstaltens prövning.

Enligt grundlagsutskottet är det möjligt att även ålägga mottagare av utkomststöd skyldigheter utan hinder av 19 § 1 mom. i grundlagen (GrUU 31/1997 rd, s. 4, GrUU 34/2010 rd, s. 2, GrUU 11/2023 rd, s. 4). I samband med att lagen om utkomststöd (1412/1997) stiftades ansåg grundlagsutskottet att det var möjligt att sänka grunddelen då vissa förutsättningar uppfylldes. Då föreslogs som en förutsättning för sänkningen att personen utan motiverat skäl har vägrat ta emot arbete som erbjudits honom individuellt eller att delta i en arbetskraftspolitisk åtgärd eller genom egen försummelse föranlett att detta inte har kunnat erbjudas honom. Som en förutsättning för den större sänkningen föreslogs då upprepad vägran eller försummelse. Dessutom förutsattes det att det är fråga om ett sådant arbete eller en sådan arbetskraftspolitisk

åtgärd som skulle innebära att personen i fråga kunde skaffa sig den trygghet som behövs för ett människovärdigt liv och att sänkningen inte bör anses oskälig.

Utskottet ansåg i sin bedömning att det är viktigt att personen har erbjudits en reell möjlighet att skaffa sig sin utkomst genom att arbeta eller delta i en arbetskraftspolitisk åtgärd. Liksom det konstateras ovan i samband med påföljderna inom utkomtskyddet för arbetslösa, påförs inte heller efter de föreslagna ändringarna några påföljder för utkomtskyddet för arbetslösa för arbetssökande som förfarit klanderfritt och utkomststödet sänks inte heller. Påföljderna inom utkomtskyddet för arbetslösa och utkomststödet stöder målet att styra personen så att anställningsförhållandet kan fortsätta och personen får den utkomst han eller hon behöver genom sitt eget arbete. Grundlagsutskottets praxis i anslutning till utkomststödet beskrivs mer ingående i motiveringen till lagstiftningsordningen i regeringens proposition RP 116/2025 rd.

På de grunder som anges ovan kan lagförslagen behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Grundlagsutskottet har dock i sitt utlåtande GrUU 47/2018 rd behandlat frågor som gäller den exakta avgränsningen av de bestämmelser i arbetsavtalslagen som föreslås bli ändrade. I detta sammanhang ansåg utskottet det vara av betydelse att bestämmelsernas innehåll hade preciserats i rättspraxis som anses vara etablerad. Det föreslås ändringar i bestämmelserna, och när de träder i kraft förlorar nuvarande rättspraxis delvis sin styrande effekt på tillämpningen av lagen. Propositionen inverkar dessutom på avtalsförhållandenas varaktighet, som härleds ur 15 § 1 mom. i grundlagen. Regeringen anser det av dessa skäl önskvärt att grundlagsutskottet ger ett utlåtande i frågan.

Kläm

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av 7 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i arbetsavtalslagen (55/2001) 7 kap. 1 §,
ändras 7 kap. 2 § 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,

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 §

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) anlitande 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 .

På sådan uppsägning av en arbetstagar 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.

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 8 kap. 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

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 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 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) anlitande 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 §.

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.

Helsingfors den 23 oktober 2025

Statsminister

Petteri Orpo

Arbetsminister Matias Marttinen

1.

Lag

om ändring av 7 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i arbetsavtalslagen (55/2001) 7 kap. 1 §,
ändras 7 kap. 2 § 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:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

7 kap.

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §

(upphävs)

Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder

*Arbetsgivaren får endast av vägande sakskäl
säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare.*

2 §

2 §

*Uppsägningsgrunder som har samband med
arbetstagarens person*

*Uppsägningsgrunder som har samband med
arbetstagarens person*

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person 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. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder ska det vid en sammantagen bedömning tas hänsyn till antalet anställda hos arbetsgivaren samt arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet.

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,

Gällande lydelse

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses

1) arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav 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) anlitan­de av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren skall 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.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakt­tas.

Föreslagen lydelse

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.

(ny)

2 a §

Förbjudna uppsägningsgrunder

Som förbjudna uppsägningsgrunder betraktas åtminstone

1) arbetstagarens sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund av

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

dessas 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 arbetstagarerna eller strävar efter att bli en sådan,

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

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal 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. Arbetsavtalet får dock 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, om

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 .

På sådan uppsägning av en arbetstagar 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.

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 8 kap. 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:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

8 kap.

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §

(upphävs)

Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder

*Arbetsgivaren får endast av vägande sakskäl
säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare.*

2 §

2 §

*Uppsägningsgrunder som har samband med
arbetstagarens person*

*Uppsägningsgrunder som har samband med
arbetstagarens person*

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person 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. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder ska arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter beaktas som en helhet.

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses

1) arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte

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.

Gällande lydelse

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) anlitande av rättsmedel som står till buds för arbetstagaren.

En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren ska 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.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttagas.

Föreslagen lydelse

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 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.

(ny)

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,*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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) anlitande av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal 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. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

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 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På sådan uppsägning av en arbetstagar 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.
