

Riksdagens svar RSv 186/2025 rd – RP 158/2025 rd

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

Ärende

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av lagstiftningen om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person (RP 158/2025 rd).

Beredning i utskott

Utskottets betänkande: Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUB 10/2025 rd).

Beslut

Riksdagen har godkänt följande uttalanden:

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

Riksdagen har antagit följande lagar:

Riksdagens svar RSv 186/2025 rd

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 § så-
dan 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 sam-
band 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 före-
skrifter 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 sa-
ken, såsom

- 1) arbetstagarens ställning och uppgifternas karaktär,
- 2) arbetstagarens övriga agerande i strid med förpliktelser som är av betydelse för anställnings-
förhållandet,
- 3) åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att uppfylla sina egna förpliktelser, såsom att ge ar-
betstagaren 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 anställningsför-
hållandet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom
beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig över-

Riksdagens svar RSv 186/2025 rd

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

2 a §

Förbjudna uppsägningsgrunder

Som förbjudna uppsägningsgrunder betraktas åtminstone

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

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

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

Grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga, när

Denna lag träder i kraft den _____ 20__ .

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.

Riksdagens svar RSv 186/2025 rd

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 över-

Riksdagens svar RSv 186/2025 rd

trädelse 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.

Riksdagens svar RSv 186/2025 rd

Helsingfors 19.12.2025

På riksdagens vägnar

talman

generalsekreterare