

UTKAST

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.

Genom propositionen genomförs den föresats i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering som avser undanröjande av hinder för sysselsättning. Det föreslås att bestämmelserna om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person 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. I arbetsavtalslagen och i lagen om sjöarbetsavtal föreslås tydligare bestämmelser än för närvarande om de faktorer som ska beaktas vid bedömningen av uppsägningsgrunder.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2026.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
LAGFÖRSLAG	3
1. Lag om ändring av arbetsavtalslagen.....	3
2. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal.....	5

1.

Lag

om ändring av 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. nya 2 a och 2 b §, 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 på en grund som har samband med arbetstagarens person endast av ett sådant sakligt skäl som gör att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet längre än den tid uppsägningstiden varar. Som ett sådant sakligt skäl kan 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) kontinuerliga brister i arbetsprestationen som beror på arbetstagaren,

3) 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 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 anställningsförhållandet,

3) arbetsgivarens åtgärder för att rätta till felen eller bristerna i arbetstagarens verksamhet samt arbetsgivarens övriga förfarande i anslutning till ärendet,

4) antalet anställda hos arbetsgivaren.

Om arbetstagarens förutsättningar att klara av sitt arbete 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.

2 a §

Förbjudna uppsägningsgrunder

Som förbjudna uppsägningsgrunder betraktas åtminstone

1) arbetstagarens sjukdom, handikapp 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 arbetstagarerna eller strävar efter att bli en sådan,

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

2 b §

Varning

En arbetstagare som har brutit mot eller åsidosatt sina förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet får inte sägas upp förrän han eller hon har varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Varningen ska delges på ett sådant sätt att varningens väsentliga innehåll och det faktum att arbetsgivaren kan säga upp arbetsavtalet om samma eller motsvarande klandervärda förfarande upprepas framgår för arbetstagaren.

Om skälet till uppsägningen är en överträdelse av sådan karaktär att arbetstagaren även utan att ha fått en varning borde ha förstått hur allvarligt och klandervärdt förfarandet var, behöver vad som föreskrivs i 1 mom. inte iakttas.

Vad som föreskrivs i 1 mom. behöver inte heller iakttas, 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.

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, om:

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 7 kap. 2 § i den lydelse den hade vid ikraftträdandet av denna lag.

Om inte något annat följer av 2 mom. tillämpas denna lag på arbetstagarens förfaranden som ägt rum före ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagaren före ikraftträdandet av denna lag förfarit på ett sätt som med stöd av den 7 kap. 2 § som gällde vid ikraftträdandet av denna lag kunde ha utgjort en del av uppsägningsgrunden.

2.

Lag

om ändring av 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. och det inledande stycket i 3 § 2 mom.,
av dem 8 kap. 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 249/2024, samt
fogas till 8 kap. nya 2 a och 2 b §, 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 på en grund som har samband med arbetstagarens person endast av ett sådant sakligt skäl som gör att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet längre än den tid uppsägningstiden varar. Som ett sådant sakligt skäl kan 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) kontinuerliga brister i arbetsprestationen som beror på arbetstagaren,
- 3) 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 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 anställningsförhållandet,
- 3) arbetsgivarens åtgärder för att rätta till felet eller bristerna i arbetstagarens verksamhet samt arbetsgivarens övriga förfarande i anslutning till ärendet,
- 4) antalet anställda hos arbetsgivaren.

Om arbetstagarens förutsättningar att klara av sitt arbete 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.

2 a §

Förbjudna uppsägningsgrunder

Som förbjudna uppsägningsgrunder betraktas åtminstone

- 1) arbetstagarens sjukdom, handikapp 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 arbetstagarerna eller strävar efter att bli en sådan,
- 5) anlitan av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

2 b §

Varning

En arbetstagarare som har brutit mot eller åsidosatt sina förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet får inte sägas upp förrän han eller hon har varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Varningen ska delges på ett sådant sätt att varningens väsentliga innehåll och det faktum att arbetsgivaren kan säga upp arbetsavtalet om samma eller motsvarande klandervärda förfarande upprepas framgår för arbetstagaren.

Om skälet till uppsägningen är en överträdelse av sådan karaktär att arbetstagaren även utan att ha fått en varning borde ha förstått hur allvarligt och klandervärdt förfarandet var, behöver vad som föreskrivs i 1 mom. inte iakttas.

Vad som föreskrivs i 1 mom. behöver inte heller iakttas, 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.

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, om:

Denna lag träder i kraft den 20 .

På sådan uppsägning av en arbetstagarare 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.

Om inte något annat följer av 2 mom. tillämpas denna lag på arbetstagararens förfaranden som ägt rum före ikraftträdandet av denna lag, om arbetstagararens förfaranden före ikraftträdandet av denna lag förfarit på ett sätt som med stöd av den 7 kap. 2 § som gällde vid ikraftträdandet av denna lag kunde ha utgjort en del av uppsägningsgrunden.

Helsingfors den 20xx

Statsminister

Petteri Orpo

..minister Förnamn Efternamn