

Grunderna för uppsägning har förändrats – men kommer något att förändras?

Grunderna för uppsägning av en anställd ändrades den 1 januari 2026 när ändringarna i lagen om anställningsavtal trädde i kraft. Framöver krävs ett giltigt skäl för att säga upp en anställd, medan det tidigare krävdes ett giltigt och vägande skäl. Med andra ord togs ordet "tvingande" bort från lagtexten.* Fackföreningarna i synnerhet, men även många andra parter som såg politiska fördelar med förändringen, kritiserade reformen och kallade den för "sparkenlagen".

Det är uppenbart att lagstiftarens syfte har varit att göra det lättare att avskeda en anställd som har brutit mot sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Annars skulle de regerande partierna som ville ändra lagen knappast ha varit beredda att acceptera den negativa publicitet som fackföreningsrörelsen och oppositionen medvetet har organiserat. Om något faktiskt kommer att förändras återstår dock att se i praktiken, i slutändan genom beslut av Högsta domstolen och Arbetsdomstolen.

Förekomsten av skäl för uppsägning kommer även i fortsättningen att bedömas utifrån en helhetsbedömning, där hänsyn tas till både arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som helhet. Utgångspunkten kommer även fortsättningsvis vara att en arbetstagare som försummar sina arbetsuppgifter ska få en varning så att han eller hon får möjlighet att korrigera sitt beteende. Endast i fall där överträdelsen är så allvarlig att arbetsgivaren inte rimligen kan förväntas fortsätta anställningsförhållandet är det inte nödvändigt att utfärda en varning. Det är dock upp till den behöriga rättsliga myndigheten att avgöra när en överträdelse är tillräckligt allvarlig.

En arbetsgivare som avskedar en anställd för försummelse av sina arbetsuppgifter löper alltid risken att avskedandet bestrids, precis som var fallet innan lagen reformerades. I framtiden kommer fackföreningarna sannolikt att vara ännu mer benägna att ifrågasätta arbetsgivarnas beslut, vilket kan leda till rättsprocesser som pågår i flera år. Fackföreningsrörelsen har de ekonomiska resurserna för att göra detta och erbjuder sina medlemmar kostnadsfri rättshjälp. Den avskedade anställda har inget att förlora ekonomiskt, utan bara att vinna.

Rättsfall och deras utfall är alltid mer eller mindre en fråga om tur. Utfallet av ett fall påverkas också i hög grad av vilka personer inom rättsväsendet som råkar väljas ut för att avgöra fallet. Särskilt i arbetsrättsliga mål påverkas utgången av en rättsprocess av de dömande domarnas personliga bakgrund och livserfarenheter, samt av hur de ser på målet som helhet. Vissa människor ser naturligtvis saker mer ur arbetstagarperspektiv, medan andra ser dem mer ur arbetsgivarperspektiv. Detta uppenbara faktum förbises i Finland, och domstolsbeslut presenteras för allmänhet-



en som "ansiktslösa" beslut som fattas av rättsväsendet. Trots den senaste rättsreformen kommer de representanter för rättsväsendet som vill se på frågorna ur arbetstagarens perspektiv att hitta grunder för sina beslut på exakt samma sätt som före reformen. Det faktum att ordet "vägande" har tagits bort från lagtexten har ingen praktisk betydelse. Av detta skäl är jag skeptisk till att något kommer att förändras i framtida rättspraxis.

När det gäller domstolsförfaranden och de beslut som fattas i dessa är det även viktigt att förstå skillnaden mellan "materiell sanning" och "processuell sanning".

Materiell sanning avser det som faktiskt har hänt. Processuell sanning avser däremot vad domarna i domstolsförfarandet anser vara "det som faktiskt hände" utifrån de bevis som lagts fram för dem. Materiell och processuell sanning sammanfaller inte alltid. I detta sammanhang kommer jag att tänka på ett fall som en entreprenör berättade om för över 20 år sedan. Vid en förhandling i hovrätten sade entreprenören att *"han bara hoppas att rättvisa skipas"*. Hovrättens ordförande svarade att *"han inte vet om rättvisa kommer att skipas här, vi följer finländsk lag"*.

Slutligen följer ett exempel på hur domar som baseras på samma bevis ibland varierar mellan olika rättsnivåer. Mål KKO:2017:29 gällde frågan om företagets anställda hade rätt att välja en facklig representant i en situation där anställda som hade anslutit sig till en fackförening redan hade valt en facklig representant på grundval av ett kollektivavtal. Esbo tingsrätt avvisade talan i en domstolsförhandling hösten 2014 och fastslog att de anställda inte hade rätt att välja en facklig representant. Hösten 2015 upphävde Helsingfors hovrätt, bestående av tre domare, inte tingsrättens dom. I maj 2017 meddelade Högsta domstolen sitt slutliga avgörande i en panel bestående av fem domare med röstsiffrorna 3-2**. Majoriteten av Högsta domstolen fann att de anställda hade rätt att välja en facklig representant bland sig. En minoritet av domarna skulle ha avvisat talan, precis som tingsrätten och hovrätten hade gjort. Om man ser till fallet som helhet skulle totalt sex domare ha avvisat talan, men beslutet av de tre domarna i Högsta domstolen blev ett prejudikat som kommer att följas i framtiden. Detta beslut är ett bra exempel på hur utgången av ett mål ofta beror på små detaljer och tur. I detta fall råkade det vara så att tre domare i Högsta domstolen såg bevisningen på ett annat sätt än de sex andra domarna som hade behandlat samma mål i andra domstolar. Utan att kommentera innehållet i det beslutet ytterligare kan man generellt säga att det är viktigt att förstå att domarna i Högsta domstolen helt enkelt har mer makt, inte nödvändigtvis mer visdom.

Mika Väyrynen

* Avtalen om skydd mot uppsägning för anställda och tjänstemän inom livsmedelsindustrin kräver fortfarande att skälen för uppsägning är rimliga och vägande.

** <https://www.finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/korkein-oikeus/ennakkopaatokset/2017/29>