

## Grundlagsutskottet

**Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen och till lagar som har samband med den**

**Till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet**

### INLEDNING

#### *Remiss*

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen och till lagar som har samband med den (RP 199/2025 rd): Ärendet har remitterats till grundlagsutskottet för utlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet.

#### *Sakkunniga*

Utskottet har hört

- specialsakkunnig Katariina Jämsén, arbets- och näringsministeriet
- regeringsråd Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- professor emeritus Niklas Bruun
- biträdande professor Jari Murto
- professor Veli-Pekka Viljanen.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- biträdande professor Anu Mutanen
- professor Tuomas Ojanen.

### PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ändras.

De föreslagna lagarna avsågs träda i kraft den 1 april 2026.

I propositionen ingår ett avsnitt om lagförslagets förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordningen. Regeringen anser att lagförslagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd

### **ARBETSLIVS- OCH JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS BEGÄRAN OM UTLÅTANDE**

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i enlighet med 38 § 2 mom. i riksdagens arbetsordning begärt utlåtande av grundlagsutskottet om proposition RP 199/2025 rd.

### **UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN**

#### *Visstidsanställning utan grundad anledning*

(1) Regeringen föreslår bland annat att arbetsavtalslagens bestämmelser om arbetsavtal för viss tid ändras. Det föreslås att 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen ändras så att arbetsavtal för viss tid på arbetsgivarens initiativ kan ingås för högst ett år utan den grundade anledning som förutsätts i lagen, om det handlar om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett arbetsavtal kan ingås utan grundad anledning för viss tid också om det vid den tidpunkt då avtalet ingås har förflutit minst två år sedan det föregående anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Motsvarande ändringar föreslås också i lagen om sjöarbetsavtal (1 kap. 4 § i lagförslag 2).

(2) Bestämmelserna har betydelse med avseende på 18 § 3 mom. i grundlagen, Enligt momentet får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Enligt motiveringen till den proposition som ledde till reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna förutsätter 18 § 3 mom. i grundlagen att man i lag nämner de grunder som gör uppsägning, hävning eller återgång av ett arbetsavtal möjligt (RP 309/1993 rd, s. 73/I).

(3) Grundlagsutskottet har ansett att det stämmer väl överens med bestämmelsens syfte att avskedande heltäckande avser att en anställning i någon annans tjänst de facto upphör (se GrUU 11/1996 rd, s. 2, och GrUU 41/2000 rd, s. 7/I). Arbetsavtal för viss tid innebär att anställningen upphör vid avtalstidens utgång utan att avtalet sägs upp. Med avseende på 18 § 3 mom. i grundlagen bygger avskedet från arbetet då på att avtalstiden går ut.

(4) Grundlagens 18 § 3 mom. föreskriver att bestämmelser ska utfärdas genom lag. Det är förenat med ett krav på att regleringen på lagnivå ska vara exakt och noggrant avgränsad (GrUU 55/2025 rd, stycke 6). Grundlagen kräver ingen grundad anledning för visstidsavtal, utan det räcker med att möjligheten att ingå visstidsavtal är lagfäst (GrUU 40/2016 rd, s. 2). De nu föreslagna bestämmelserna är inte problematiska med avseende på 18 § 3 mom. i grundlagen.

(5) Enligt den gällande lagen får ett arbetsavtal för viss tid ingås med en långtidsarbetslös person utan grundad anledning för högst ett år. Denna möjlighet togs med grundlagsutskottets medverkan in i arbetsavtalslagen i vanlig lagstiftningsordning (GrUU 40/2016 rd). Utskottet bedömde då den föreslagna regleringen också med avseende på jämlikhetsbestämmelsen i 6 § 1 mom. och diskrimineringsförbudet i 6 § 2 mom. i grundlagen. Att långtidsarbetslösa behandlas olika kunde enligt utskottet betraktas som att de särbehandlas av en orsak som gäller deras person, alltså längden på den oavbrutna arbetslöshetsperioden. Regleringen motiverades med syftet att sänka arbetsgivarens kostnader för anställningen och den vägen underlätta för långtidsarbetslösa på arbetsmarknaden. Bestämmelserna kunde enligt grundlagsutskottet anses ha en sådan

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd

godtagbar grund som krävs i 6 § 2 mom. i grundlagen och som också är kopplad till grundlagens 18 § 2 mom. om det allmännas skyldighet att främja sysselsättningen. Regleringen kunde enligt grundlagsutskottet inte betraktas som problematisk med avseende på 6 § i grundlagen (GrUU 40/2016 rd, s. 3).

(6) Enligt propositionsmotiven (s. 29) har propositionen som mål att undanröja hindren för sysselsättning och stärka särskilt små och medelstora företags verksamhetsförutsättningar. Enligt propositionens konsekvensbedömning (s. 31) bedöms ändringen öka användningen av anställningsförhållanden för viss tid. Utifrån propositionen verkar det som om den föreslagna regleringen kan ha negativa konsekvenser särskilt för unga kvinnors ställning på arbetsmarknaden. Enligt propositionsmotiven (s. 43) kan propositionen i vissa fall ha konsekvenser för diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet, trots att diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är förbjuden även i fråga om arbetsavtal som ingås för viss tid utan grundad anledning. Dessutom konstateras det i motiven att till den del som anställningsförhållandena för viss tid ökar i och med propositionen, kan man förvänta sig att antalet motsvarande diskrimineringsfall ökar. I konsekvensbedömningen (s. 41) konstateras det också att betydelsen av ett anställningsförhållande för viss tid är annorlunda för män och kvinnor till exempel vad gäller barnafödandet. Ett anställningsförhållande för viss tid anses påverka i synnerhet kvinnornas planer på att bilda familj. Ökningen av visstidsanställningar konstateras i motiveringen (s. 41) också göra situationen för dem som återgår till arbetslivet efter hemvård av ett barn ännu osäkrare.

(7) I fråga om den konstitutionella bedömningen av förslaget bör uppmärksamhet fästas vid att bestämmelserna om arbetsavtal för viss tid i sig gäller alla arbetstagare som ingår det första arbetsavtalet med samma arbetsgivare oberoende av till exempel kön eller arbetsmarknadsställning (jfr GrUU 40/2016 rd). I arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal föreslås också uttryckliga bestämmelser enligt vilka det inte är tillåtet att ingå eller att underlåta att ingå ett arbetsavtal för viss tid på diskriminerande grunder (1 kap. 3 § 5 mom. i lagförslag 1, 1 kap. 4 § 4 mom. i lagförslag 2). Bestämmelser om diskriminering i arbetslivet finns dessutom i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Den föreslagna regleringen ändrar således inte det gällande entydiga förbudet mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet i fråga om arbetsavtal.

(8) De negativa konsekvenser som delvis nämns i konsekvensbedömningen grundar sig enligt grundlagsutskottets uppfattning på att man vid ingående av arbetsavtal för viss tid i allt högre grad bryter mot det lagstadgade förbudet mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Utskottet anser det inte problemfritt att bedömningen av den föreslagna regleringen med avseende på 6 § 1 och 2 mom. i grundlagen kopplas till antagandet om ökat lagstridigt beteende, i synnerhet som det i lagen dessutom föreslås ett uttryckligt förbud mot att ingå visstidsavtal på diskriminerande grunder. Lagförslagets förenlighet med 6 § 1 och 2 mom. i grundlagen måste bedömas utifrån de tillämpningssituationer som lagens bestämmelser tillåter eller förutsätter och inte utifrån situationer som strider mot bestämmelserna. Bestämmelserna är enligt grundlagsutskottet inte problematiska med avseende på 6 § 1 eller 2 mom. i grundlagen.

(9) Relevant med tanke på den konstitutionella bedömningen av förslaget är dock också 6 § 4 mom. i grundlagen, enligt vilket jämställdheten mellan könen i samhällelig verksamhet och i

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd

arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Med tanke på denna skyldighet att främja jämställdhet i arbetslivet är det inte problemfritt om den föreslagna lagstiftningen de facto visar sig försvaga kvinnors ställning på arbetsmarknaden.

(10) Enligt förarbetena till reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna preciserar bestämmelsen den allmänna skyldigheten enligt grundlagen att tillgodose de grundläggande fri- och rättigheterna (22 §). Bestämmelsen hänvisar inte till någon enskild lag, utan innebär en mer allmän skyldighet för lagstiftaren att utveckla lagstiftningen. I bestämmelsen preciseras inte de medel genom vilka jämställdheten skall tryggas, utan valet av medel blir en uppgift för lagstiftaren (RP 309/1993 rd, s. 49).

(11) Den föreslagna regleringen ryms enligt grundlagsutskottet inom den prövning marginal som bestämmelserna om jämlikhet i 6 § i grundlagen tillåter. Grundlagsutskottet anser dock att det med tanke på 6 § 4 mom. i grundlagen är nödvändigt att konsekvenserna för jämställdheten av de föreslagna ändringarna av bestämmelserna om visstidsavtal följs noggrant och att korrigerande åtgärder vid behov vidtas, om de försämringar av kvinnornas ställning på arbetsmarknaden som nämns i propositionens konsekvensbedömningar realiserar i praktiken.

### *Avtal om tiden för meddelande om permittering*

(12) Det föreslås att arbetsavtalslagens 5 kap. 4 § om meddelande om permittering ändras. Arbetsgivaren ska enligt det föreslagna 5 kap. 4 § 1 mom. ge arbetstagaren meddelande om permittering senast sju dagar innan permitteringen börjar. Om det i kollektivavtalet har avtalats om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar får arbetsgivaren och förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller en annan representant för arbetstagarna med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalet avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om permittering ska iakttas. Avtalet ska ingås skriftligen. Ett avtal om tiden för meddelande om permittering som ingåtts av en representant är bindande för de arbetstagare som representanten anses företräda. Om det enligt ett kollektivavtal som med stöd av arbetsavtalslagen eller lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren är möjligt att ingå lokala avtal om tiden för meddelande om permittering, ska dock 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen eller 5 a § i lagen om kollektivavtal iakttas vid ingåendet av lokala avtal. I 6 kap. 4 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal föreslås en i sak delvis motsvarande bestämmelse.

(13) Enligt grundlagsutskottets uppfattning redogör propositionen i huvudsak på behörigt sätt för den föreslagna bestämmelsens förhållande till arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet, som grundar sig på facklig föreningsfrihet enligt 13 § 2 mom. i grundlagen samt på Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventionssystem, särskilt konvention 87 om facklig organisationsfrihet och skydd för organisationsrätten.

(14) Grundlagsutskottet fäster dock uppmärksamhet vid den föreslagna regleringen i arbetsavtalslagen, enligt vilken arbetsgivaren, om det inte finns någon förtroendeman, kan avtala med förtroendeombudet eller med någon annan företrädare för arbetstagarna om en kortare tid för meddelande om permittering än vad som avtalats i kollektivavtalet. Regleringen avviker till denna del till exempel från 2 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen om ingående av lokala avtal som

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd

baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal, som har stiftats med grundlagsutskottets medverkan (GrUU 52/2024 rd).

(15) Grundlagsutskottet anser att också den nu föreslagna regleringen på behörigt sätt tryggar förtroendemännens primära rätt att företräda arbetstagarna vid lokala avtal om tiden för meddelande om permittering. Andra personalrepresentanters sekundära ställning i förhållande till förtroendemannen motiveras av artikel 5 i ILO-konvention nr 135 om arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet. När det i samma företag finns såväl fackliga representanter som valda förtroendemän ska enligt artikel 5 i konventionen, om så erfordras, lämpliga åtgärder vidtas dels för att garantera att förekomsten av valda förtroendemän inte utnyttjas för att undergräva vederbörande fackliga organisationers eller deras representanters ställning, dels för att främja samarbete i alla hithörande frågor mellan de valda förtroendemännen samt de fackliga organisationerna och deras representanter. Förtroendemännens ställning som primär representant för personalen garanteras i ILO:s konventionssystem. Ändå godkänns i ILO:s konvention n:o 135 och i tillsynspraxis också andra av personalen valda företrädare som är oberoende av fackföreningarna än förtroendemän (GrUU 52/2024 rd, stycke 14).

(16) Grundlagsutskottet har vid bedömningen av lagstiftningen om lokala avtal fäst uppmärksamhet vid förtroendeombudets uppsägningskydd och vid arbetsgivarens skyldighet att främja förtroendeombudets färdigheter när det gäller kompetensen och kännedomen om arbetsplatsens verksamhetsmiljö (GrUU 52/2024 rd, stycke 12). Med tanke på 18 § 1 mom. i grundlagen ansåg utskottet att det vore mer motiverat att föreskriva mer exakt om stärkande av förtroendeombudets kompetens än vad som då föreslogs (GrUU 52/2024 rd, stycke 15).

(17) I den nu föreslagna regleringen förblir den rättsliga ställningen, kompetensen och stärkandet av kompetensen för andra företrädare för arbetstagarna i hög grad öppna. Enligt grundlagsutskottets uppfattning skulle regleringen vara säkrare förenlig med ILO:s konventioner om det i fråga om andra företrädare för arbetstagarna föreskrevs på motsvarande sätt som i fråga om förtroendeombudet om deras rättsliga ställning, kompetens och stärkande av kompetensen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet bör ännu granska regleringen om andra företrädare för arbetstagarna ur detta perspektiv.

### FÖRSLAG TILL BESLUT

Grundlagsutskottet föreslår

*att lagförslagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.*

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd

Helsingfors 14.4.2026

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Heikki Vestman saml  
vice ordförande Onni Rostila saf  
medlem Fatim Diarra gröna  
medlem Petri Honkonen cent (delvis)  
medlem Hannu Hoskonen cent  
medlem Arja Juvonen saf  
medlem Atte Kaleva saml  
medlem Teemu Keskisarja saf  
medlem Kimmo Kiljunen sd  
medlem Johannes Koskinen sd  
medlem Jarmo Lindberg saml (delvis)  
medlem Mats Löfström sv  
medlem Mira Nieminen saf  
medlem Johanna Ojala-Niemelä sd (delvis)  
medlem Karoliina Partanen saml  
medlem Ville Skinnari sd (delvis)  
medlem Johannes Yrttiaho vänst  
ersättare Saku Nikkanen sd  
ersättare Henrik Vuornos saml (delvis).

Sekreterare var

utskottsrad Liisa Vanhala.

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd Avvikande mening 1

### Avvikande mening 1

#### Motivering

Enligt 18 § 3 mom. i grundlagen får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Bestämmelsen förutsätter att man i lag nämner de grunder som gör uppsägning, hävning eller återgång av ett arbetsavtal möjligt. Grundlagsutskottet har tolkat att det avskedande som nämns i paragrafen på ett heltäckande avser att en anställning i någon annans tjänst de facto upphör (GrUU 11/1996 rd, GrUU 55/2025 rd), vilket också inbegriper visstidsanställningar. Grundlagsutskottet har dock ansett att det av 18 § 3 mom. i grundlagen inte följer något krav på grundad anledning för visstidsavtal, utan det räcker med att möjligheten att ingå visstidsavtal är lagfäst (GrUU 40/2016 rd).

I ärendet bör man också beakta ILO:s konvention nr 158, som Finland ratificerade 1992. Konventionen är ett sådant människorättsavtal som avses i 74 § i grundlagen och som är bindande för lagstiftaren. Finland har i enlighet med artikel 2.3 i konventionen genom tillräckliga åtgärder förbundit sig att förhindra att arbetsavtal som ingåtts för viss tid används i syfte att kringgå det uppsägningsskydd som konventionen ger. Relevant i EU-rättsligt hänseende är direktivet (1999/70/EG) om det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts av Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE) och Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP).

Den nu aktuella propositionen skulle göra det möjligt att utan grundad anledning ingå visstidsavtal för ett år från det att anställningsförhållandet inleddes. Även om propositionen huvudsakligen uttrycker det genom olika omskrivningar, skulle syftet med användningen av visstidsanställningar vara att möjliggöra att anställningen upphör utan att arbetsgivaren har en grund för att avsluta anställningen enligt arbetsavtalslagen. Genom att ingå visstidsavtal undviker arbetsgivaren det uppsägningsskydd och de uppsägningsförfaranden som är förknippade med tillsvidareanställningar, vilket också konstateras i propositionen. Den föreslagna lagstiftningen skulle möjliggöra kedjning och växling mellan visstidsavtal som ingås utan grundad anledning och sådana som ingås av grundad anledning. I denna form skulle regleringen i vissa situationer tillåta en kedjning som varar i närmare två år och omfattar ett flertal visstidsavtal, utan att det sammantaget finns någon grundad anledning, och vars faktiska syfte vore att kringgå det uppsägningsskydd som hör till ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

Kravet på att bestämmelser ska utfärdas genom lag i 18 § 3 mom. i grundlagen är förenat med ett krav på exakthet och noggrann avgränsning av bestämmelser på lagnivå (bl.a. GrUU 55/2025 rd). Den föreslagna lagstiftningen skulle möjliggöra att visstidsavtal som ingås av grundad anledning och visstidsavtal som ingås utan grundad anledning kedjas efter varandra, och den tillåtna längden av en sådan kedjning skulle bestämmas på ett komplicerat sätt utifrån den sammanlagda totala längden av avtal som ingås utan grundad anledning samt tidpunkten då det första avtalet utan grundad anledning börjar. Det kan vara svårt för både arbetsgivaren och arbetstagaren att överblicka kedjningen som sådan och dess lagenlighet. Den föreslagna regleringen skulle med sina skyddsåtgärder och begränsningar bli komplicerad och otydlig. Till denna del kan

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd Avvikande mening 1

regleringen inte anses uppfylla kravet på exakthet som ställs på lag, så att den motsvarar kravet i 18 § 3 mom. i grundlagen på laglig grund.

Eftersom lagstiftningen skulle tillåta en kedjning av visstidsavtal som genomförs för att kringgå uppsägningskyddet utan någon som helst grund, skulle den även stå i strid med de förpliktelser som Finland har åtagit sig genom ILO:s konvention nr 158. Samtidigt skulle detta innebära en allmän försvagning av arbetstagar skyddet genom en ändring av regleringen om visstidsanställningar på ett sätt som EU-domstolen har förhållit sig negativt till vid tolkningen av EU:s direktiv om visstidsarbete.

### *Likabehandling och jämlikhet*

Kvinnor arbetar i Finland oftare i visstidsanställningar än män. Enligt statistiken för 2025 arbetar 17,7 procent av kvinnorna och 12,7 procent av männen i Finland i visstidsanställningar. Det är dessutom känt att visstidsanställningar är särskilt vanliga bland unga kvinnor. Det beror särskilt på att arbetsmarknaden i Finland är tydligt könssegregerad och att det inom kvinnodominerade branscher oftare finns grunder för visstidsanställningar på grund av moderskapsledigheter och att föräldraledigheterna i högre grad tas ut av kvinnor. Det är motiverat att anta att ändringen kan ha störst inverkan på de grupper som är i en svagare ställning på arbetsmarknaden, vilket också konstateras i propositionen. Problemets allvar accentueras av andra försämringar i arbetslivslagstiftningen som genomförts under denna regeringsperiod och som också kan bedömas ha de mest negativa konsekvenserna för dem som redan befinner sig i den svagaste ställningen i arbetslivet. Den kumulativa sammantagna effekten är problematisk i förhållande till 6 § i grundlagen, som innefattar en skyldighet för det allmänna att aktivt främja likabehandling.

Fall av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet i visstidsanställningar utgör en betydande del av diskrimineringsmisstankarna, och är ett allvarligt problem för kvinnor som arbetar i visstidsanställningar. En ökad användning av visstidsanställningar kan förväntas öka dessa diskrimineringsituationer, vilket också medges i propositionens konsekvensbedömningar. Enligt regeringens proposition skulle ett visstidsavtal kunna ingås utan grundad anledning också i de fall där det har gått två år sedan det senaste arbetsavtalet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Detta kan särskilt i fråga om den som blir moderskaps- och vårdledig från visstidsanställningar leda till att hon efter två år återvänder till samma arbetsgivare för visstidsanställningar som inte kräver grundad anledning. Till dessa delar är regleringen problematisk med beaktande av det allmännas skyldighet enligt 6 § 4 mom. i grundlagen att främja jämställdheten mellan könen i arbetslivet.

### *Tiden för meddelande om permittering*

Arbetsmarknadsparternas förhandlingsfrihet har av hävd härletts ur den fackliga föreningsfrihet som föreskrivs i 13 § 2 mom. i grundlagen. Denna frihet har kunnat begränsas mellan parterna i syfte att skydda arbetstagaren. Den kollektiva förhandlings- och avtalsfriheten tryggas också i ILO:s konventioner nr 87 och 98, som Finland har förbundit sig till, och som lagstiftaren enligt 74 § i grundlagen ska iaktta som internationella fördrag om mänskliga rättigheter.

**Utlåtande GrUU 20/2026 rd**  
**Avvikande mening 1**

Det förbud mot att avtala om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar som föreslås i lagförslagen strider mot grundlagen, 13 § 2 mom. i grundlagen och den kollektiva avtalsfrihet som garanteras i de nämnda ILO-konventionerna. Förslaget att andra än medlemmar i den fackförening som har ingått kollektivavtalet giltigt skulle kunna avtala om en förkortning av tiden för meddelande om permittering även för arbetstagare som hör till denna fackförening i strid med kollektivavtalets bestämmelser står entydigt i strid med de förpliktelser som följer av de nämnda ILO-konventionerna. Ett ytterligare problem med tanke på den kollektiva förhandlings- och avtalsrätt som dessa konventioner garanterar är att vid sidan av förtroendemannen och förtroendeombudet även en ”annan representant för arbetstagarna” skulle kunna avtala på ett för arbetstagarna bindande sätt i strid med en bindande kollektivavtalsbestämmelse.

***Avvikande mening***

Vi föreslår

*att lagförslag 1 kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning endast om de här framförda konstitutionella anmärkningarna till 1 kap. 3 § och 5 kap. 4 § beaktas på behörigt sätt,*

*och att lagförslag 2 kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning endast om de här framförda konstitutionella anmärkningarna till 1 kap. 3 § och 6 kap. 4 § beaktas på behörigt sätt.*

Helsingfors 14.4.2026

Johannes Koskinen sd  
Johanna Ojala-Niemelä sd  
Kimmo Kiljunen sd  
Fatim Diarra gröna  
Saku Nikkanen sd

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd Avvikande mening 2

### Avvikande mening 2

#### Motivering

##### *Förslaget om visstidsanställningar utan grundad anledning*

Enligt propositionen kan ett visstidsavtal på arbetsgivarens initiativ kunna ingås för högst ett år utan den grundade anledning som krävs enligt lag, om det är fråga om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller om det vid avtalets början har gått minst två år sedan den föregående anställningen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren upphörde. Ett arbetsavtal för viss tid förhindras inte av att behovet av arbetskraft hos arbetsgivaren är permanent. Arbetsavtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första arbetsavtalet för viss tid ingicks. Den sammanlagda avtalstiden får dock inte överskrida ett år.

##### *Diskrimineringsförbudet enligt 6 § i grundlagen*

Även om de föreslagna ändringarna i regleringen av visstidsanställningar inte på författningsnivå gör någon åtskillnad mellan kvinnor och män, skapar deras faktiska verkan ojämlikhet. Propositionen förringar å andra sidan propositionens negativa konsekvenser för jämlikheten och jämställdheten mellan könen, men lyfter ändå fram att ”fallen av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet [utgör] en avsevärd del av de diskrimineringsmisstankar som anmälts till jämställdhetsombudsmannen”, att förslaget ”kan förväntas öka användningen av anställningsavtal för viss tid och därmed också antalet med dessa förknippade fall av diskriminering på grund av graviditets- och familjeledighet” och att en ”eventuell ökning av antalet misstankar om diskriminering till följd av den ökade användningen av visstidsanställningar kan dock anses vara en negativ effekt med tanke på jämlikheten och jämställdheten mellan könen, som tryggas som en grundläggande fri- och rättighet”. (RP s. 46—47) Dessutom skulle de föreslagna bestämmelserna om arbetsavtal för viss tid enligt propositionen särskilt beröra arbetstagare med invandrabakgrund (RP s. 40)

Enligt diskrimineringsförbudet i grundlagens 6 § 2 mom. får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Förteckningen över förbjudna särbehandlingskriterier är inte uttömmande, utan diskriminering är förbjudet också om den har någon annan orsak som anknyter till en person. (se RP 309/1993 rd s. 47/II och GrUU 31/2014 rd s. 3) Enligt förarbetena till reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna är bland annat familjeförhållanden och graviditet andra personrelaterade orsaker som avses i bestämmelsen. (RP 309/1993 rd, s. 47/II)

Grundlagsutskottet har i sin praxis sett det som viktigt att säkerställa att särbehandling av någon av en orsak som gäller hans eller hennes person kan motiveras på ett sätt som är godtagbart med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna (se t.ex. GrUU 55/2016 rd och GrUU 31/2013 rd). Utskottet har också betonat att kraven på motivering är höga, särskilt i fråga om de förbjudna särbehandlingskriterier som räknas upp i grundlagsbestämmelsen om diskrimineringsförbud (se t.ex. GrUU 55/2016 rd, GrUU 31/2013 rd och de där nämnda utlåtandena GrUU 1/2006 rd s. 2

## **Utlåtande GrUU 20/2026 rd** **Avvikande mening 2**

och GrUU 38/2006 rd s. 2). Utskottet har också påpekat att den valda lösningen ska stå i rätt proportion till det eftersträvade målet (GrUU 38/2006 rd, s. 3/II).

Förbudet mot diskriminering i 6 § 2 mom. i grundlagen omfattar också indirekt diskriminering; enligt propositionen gäller diskrimineringsförbudet också åtgärder som indirekt leder till åtskillnad (RP 309/1993 rd, s. 47/II). Då måste man bedöma de faktiska konsekvenserna av förfarandet, vilket man nu bör göra i fråga om förslagen om arbetsavtal för viss tid.

Propositionen anför inte någon godtagbar grund i den mening som avses i 6 § 2 mom. i grundlagen, vilket även innefattar krav på proportionalitet och nödvändighet.

Förslaget motiveras med sysselsättningspolitiska mål som skrivits in i regeringsprogrammet, det vill säga att undanröja hinder för sysselsättningen och i synnerhet förbättra verksamhetsförutsättningarna för små och medelstora företag. Även om dessa mål skulle anses godtagbara, kan lagstiftningen dock inte motiveras med en omständighet som i sig är förenad med diskriminering, såsom i den föreliggande propositionen. Inte heller allmänt hållna konstateranden eller påståenden om åtgärdens sysselsättande effekter är tillräckliga för att visa att åtgärden främjar sysselsättningen. I stället måste den som föreslår åtgärden på ett övertygande sätt visa att det finns ett reellt behov av att använda ett diskriminerande medel samt att medlet är lämpligt och nödvändigt, inklusive att det faktiskt eller åtminstone med tillräcklig sannolikhet kan leda till det eftersträvade godtagbara målet. I propositionen visas dock inte att de föreslagna bestämmelseändringarna — som innebär indirekt diskriminering — skulle vara lämpliga och nödvändiga. Forskningen visar inte heller att de föreslagna ändringarna skulle ha tydliga sysselsättningseffekter.

Situationen kan inte heller jämföras med den tidigare stiftade och fortfarande gällande regleringen om ingående av arbetsavtal för viss tid med långtidsarbetslösa. När det gäller långtidsarbetslösa ansågs en sådan reglering ha en sådan godtagbar grund som krävs i 6 § 2 mom. i grundlagen och som också är kopplad till grundlagens 18 § 2 mom. om det allmännas skyldighet att främja sysselsättningen (GrUU 40/2016 rd, s. 3) I det nu aktuella förslaget skulle tillämpningsområdet för regleringen inte avgränsas på motsvarande sätt till en viss personkategori, och bakom regleringen skulle inte heller finnas ett motsvarande särskilt mål att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för en viss arbetstagargrupp. Den föreslagna regleringen skulle innebära en betydande principiell förändring jämfört med den tidigare utgångspunkten att det är behövligt att genomföra åtgärder för att göra regleringen kring ingående av arbetsavtal för viss tid flexibla i begränsad form, så att de bestämmelser som är avsedda att skydda arbetstagarna inte lindras mer än vad som rimligen behövs för att uppnå målet för regleringen (se RP 105/2016 rd, s. 28).

Problemen undanröjs inte heller genom den föreslagna bestämmelsen om att det inte är tillåtet att ingå eller att underlåta att ingå ett arbetsavtal för viss tid på diskriminerande grunder. Den föreslagna bestämmelsen tillför inget mervärde jämfört med vad som redan föreskrivs bland annat i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen samt i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen.

Utöver det allmänna diskrimineringsförbudet i grundlagens 6 § föreskrivs det i paragrafens 4 mom. om en skyldighet enligt vilket jämställdheten mellan könen i samhällsrelaterad verksamhet och i

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd Avvikande mening 2

arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. De facto skulle en lagändring som ökar diskrimineringen också strida mot lagstiftarens skyldighet.

Förslaget om att möjliggöra visstidsanställningar utan grundad anledning står i strid med 6 § 2 och 4 mom. i grundlagen.

*Skydd mot avskedande från arbetet enligt 18 § 3 mom. i grundlagen*

Enligt 18 § 3 mom. i grundlagen får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Enligt motiveringen till reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna betonar bestämmelsen den i arbetsrätten etablerade principen om skydd för den svagare parten. Enligt motiveringen kräver bestämmelsen att man i lagen nämner de grunder som gör uppsägning, hävning eller återgång av ett arbetsavtal möjligt. Lagstiftaren är dessutom bunden av det förbud mot godtycklighet som härleds ur jämlikhetsprincipen (RP 309/1993 rd, s. 73). Enligt grundlagsutskottet garanterar 18 § 3 mom. i grundlagen också anställningsförhållandets varaktighet (GrUU 64/2002 rd, s. 5). Utskottet har ansett att det stämmer väl överens med bestämmelsens syfte att avskedande heltäckande avser att en anställning i någon annans tjänst de facto upphör (GrUU 11/1996 rd, s. 2, GrUU 55/2025 rd, s. 2).

Grundlagens 18 § 3 mom. föreskriver att bestämmelser ska utfärdas genom lag. Det är förenat med ett krav på att reglering på lagnivå ska vara exakt och noggrant avgränsad (GrUU 55/2025 rd, s. 2). Den föreslagna regleringen om ingående av arbetsavtal för viss tid utan grundad anledning är problematisk med tanke på detta exakthetskrav och skyddet för den svagare parten. Regleringens komplexitet och otydlighet försvårar tillämpningen av bestämmelserna, vilket är ägnat att försvaga rättsskyddet. I detta avseende kan regleringen inte anses uppfylla det krav på exakthet som ställs på lag.

Förslaget om att möjliggöra visstidsanställningar utan grundad anledning står i strid med 18 § 3 mom. i grundlagen.

*Kedjning av visstidsanställningar och kringgående av uppsägningsskyddet i strid med ILO-konventionen*

Förslaget om visstidsanställningar måste bedömas också med avseende på de internationella människorättskonventioner som är förpliktande för Finland, främst Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner. Enligt artikel 2.3 i ILO:s konvention nr 158 om uppsägning genom arbetsgivarens försorg ska medlemsstaterna vidta tillräckliga åtgärder mot att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagarna genom konventionen.

I detta avseende är den möjlighet till kombination och kedjning av olika typer av visstidsavtal som propositionen öppnar problematisk. I och med propositionen skulle arbetsavtalslagen omfatta tre olika typer av visstidsavtal: visstidsavtal som ingås av grundad anledning, visstidsavtal som ingås med långtidsarbetslösa och — som en ny kategori — visstidsavtal som ingås utan grundad anledning. Till följd av den föreslagna ändringen skulle arbetsgivaren kunna

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd Avvikande mening 2

använda och kedja exempelvis visstidsavtal som ingås på grund av vikariat eller annan grundad anledning tillsammans med visstidsavtal som ingås utan grundad anledning. Propositionen uppfyller inte heller till denna del kravet i regeringsprogrammet, enligt vilket det i lag ska säkerställas ”att denna ändring inte ökar ogrundad användning av på varandra följande visstidsavtal”.

Att möjliggöra en sådan kedjning av visstidsavtal innebär en allmän försvagning av arbetstagar skyddet och ett kringgående av uppsägningsskyddet, vilket är förbjudet enligt ILO-konventionen. Det är fråga om sådant missbruk av visstidsavtal som konventionen uttryckligen strävar efter att förhindra.

Förslaget om att möjliggöra visstidsanställningar utan grundad anledning står i strid med ILO:s konvention nr 158.

### *Förslagen om förkortning av tiden för meddelande om permittering och om lokala avtal*

I propositionen föreslås det också att tiden för meddelande om permittering förkortas från 14 till sju dagar och att det samtidigt föreskrivs om möjligheten att separat för varje arbetsplats avtala om iakttagandet av den lagstadgade tiden för meddelande om permittering. Om det normalt eller allmänt bindande kollektivavtal som arbetsgivaren iakttar innehåller föreskrifter om en tid för meddelande om permittering som överskrider den lagstadgade tiden på sju dagar, är det möjligt att arbetsplats-specifikt komma överens om iakttagande av den lagstadgade tiden för meddelande om permittering. Enligt propositionen får arbetsgivaren och förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller en annan representant för arbetstagarna tillsammans med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalet avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om permittering ska iakttas.

Den föreslagna bestämmelsen kan anses märklig redan mot bakgrund av proposition RP 85/2024 rd med förslag till lagstiftning om främjande av lokala avtal. Under den fortsatta beredningen av den propositionen slopades vissa förslag till bestämmelser som motsvarar de nu föreslagna, för att propositionen skulle vara förenlig med vissa av Internationella arbetsorganisationens konventioner och med tillsynspraxis i fråga om dem. (RP 85/2024 rd, s. 85) Nu föreslås alltså något som regeringen ännu för en tid sedan själv bedömde vara problematiskt i förhållande till ILO-konventionerna.

Förslaget kränker redan i princip kollektivavtalsparternas avtalsfrihet och 13 § 2 mom. i grundlagen genom att begränsa kollektivavtalsparternas möjligheter att på ett bindande sätt avtala om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar. Ett särskilt problem med tanke på den kollektiva förhandlings- och avtalsrätt som tryggas i ILO-konventionerna 87, 98 och 154 är att också andra än medlemmar i den fackförening som har ingått kollektivavtalet giltigt skulle kunna avtala om en förkortning av tiden för meddelande om permittering även för arbetstagare som hör till denna fackförening i strid med kollektivavtalets bestämmelser. Ställningen för förtroendemannen och överhuvudtaget arbetstagarnas lagstadgade företrädare försvagas dessutom indirekt i den mening som avses i artikel 5 i ILO:s konvention nr 135, om vid sidan av förtroendemannen och förtroendeombudet även en obestämd ”annan representant” kan fungera

**Utlåtande GrUU 20/2026 rd**  
**Avvikande mening 2**

som arbetstagarnas företrädare vid lokalt avtalande och ingå för arbetstagarna bindande avtal som avviker från en bindande kollektivavtalsbestämmelse.

Förslaget om att förkorta tiden för meddelande om permittering och om den därtill knutna möjligheten till lokalt avtalande strider mot 13 § 2 mom. i grundlagen och Internationella arbetsorganisationens konventioner 87, 98, 154 och 135.

---

Jag anser att propositionen till sina centrala utgångspunkter väsentligt strider mot grundlagen och de människorättskonventioner som är bindande för Finland, bland dem främst ILO-konventionerna. Därför anser jag att lagförslagen inte kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

***Avvikande mening***

Jag föreslår

*att lagförslagen inte kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.*

Helsingfors 14.4.2026

Johannes Yrttiaho vänst

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd Avvikande mening 3

### Avvikande mening 3

#### Motivering

Jag delar utskottsmajoritetens uppfattning om lagförslagets lagstiftningsordning samt om motiveringarna i styckena 1—8 och 10—17.

Min avvikande uppfattning gäller slutsatsen i den sista meningen i stycke 9 i utlåtandets motivering, enligt vilken det ”med tanke på denna skyldighet att främja jämställdhet i arbetslivet [inte är] problemfritt om den föreslagna lagstiftningen de facto visar sig försvaga kvinnors ställning på arbetsmarknaden.

Jag anser, av de skäl som närmare redogörs för nedan, att lagförslaget med hänsyn till ordalydelsen i 6 § 4 mom. i grundlagen, grundlagens förarbeten och utskottets tidigare tolkningspraxis klart faller inom lagstiftarens prövningsutrymme. Lagförslaget är således också till denna del problemfritt med avseende på jämlikhetsbestämmelserna i 6 § i grundlagen. Den sista meningen i stycke 9 strider dessutom mot logiken i utlåtandets motivering till övriga jämlikhetsbestämmelser i 6 §.

Enligt 6 § 4 mom. i grundlagen främjas jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor.

Enligt förarbetena till grundlagen kompletterar bestämmelsen den allmänna skyldigheten i 22 § att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna respekteras (GrUB 25/1994 rd, s. 6). Bestämmelsen hänvisar inte till någon enskild lag, utan innebär en mer allmän skyldighet för lagstiftaren att utveckla lagstiftningen. Bestämmelsen har samband med kraven i konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) uppfyller enligt förarbetena till grundlagen minimikraven i konventionen (RP 309/1993 rd, s. 49).

Genom omnämmandet av arbetslivet och den samhällliga verksamheten i stadgandet vill man understryka jämställdhetens centrala betydelse uttryckligen på dessa delområden i samhällslivet. Tryggandet av jämställdhet i arbetslivet hänvisar till ett jämlikt bemötande både i arbetet och vid anställningen (lika rätt att bli anställd). I bestämmelsen preciseras inte de medel genom vilka jämställdheten ska tryggas, utan valet av medel blir en uppgift för lagstiftaren (RP 309/1993 rd, s. 49).

Enligt förarbetena till grundlagen är det fråga om en allmän princip enligt vilken det hör till det allmänna att främja jämställdheten mellan könen och att det föreskrivs närmare om denna förpliktelse genom lag (GrUB 25/1994 rd, s. 8).

Bestämmelsen innehåller ett regleringsförbehåll. Enligt förarbetena till grundlagen ger regleringsförbehållen lagstiftaren ett visst spelrum. Detta spelrum är större än i de bestämmelser

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd Avvikande mening 3

om de grundläggande fri- och rättigheterna som formulerats utan ett regleringsförbehåll (RP 25/1994 rd s. 6).

Bestämmelsen i 6 § 4 mom. i grundlagen handlar således om en allmän princip enligt vilken lagstiftningen ska främja jämställdheten mellan kvinnor och män. I enlighet med bestämmelsens ordalydelse ”främjas” och regleringsförbehållet (”enligt vad som närmare bestäms genom lag”) samt med beaktande av grundlagens förarbeten ligger val av medel för att främja jämställdhet i arbetslivet inom lagstiftarens prövningsutrymme. Med tanke på grundlagen måste det anses vara tillräckligt att lagstiftaren har agerat för att främja jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Det väsentliga är att förslaget till ändring av arbetsavtalslagen är könsneutralt formulerat. Det är också relevant att lagstiftaren särskilt genom diskrimineringsförbuden i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män har främjat jämställdheten i arbetslivet. Diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen har efter reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna ytterligare preciserats till att omfatta bland annat diskriminering på grund av graviditet och förlossning. Det är även värt att notera att riksdagen för närvarande behandlar en proposition med förslag till lag om ändring av jämställdhetslagen (RP 39/2026 rd). Propositionen gäller en utvidgning av diskrimineringsförbudets tillämpningsområde. Det lagförslag som nu bedöms innehåller dessutom ett uttryckligt förbud mot att ingå visstidsavtal på diskriminerande grunder. Den eventuella diskriminering som beskrivs i propositionens konsekvensbedömningar (RP 199/2025 rd, s. 42) är entydigt förbjuden i lag och skulle bero på ett handlande som strider mot lagförslaget. Lagförslaget är därmed klart oproblematiskt med avseende på 6 § 4 mom. i grundlagen.

Också utskottet fäster med rätta i stycke 8 uppmärksamhet vid att de negativa konsekvenser för kvinnornas ställning på arbetsmarknaden som nämns i propositionens konsekvensbedömning grundar sig på att man vid ingående av visstidsavtal i allt högre grad skulle bryta mot det lagstadgade förbudet mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Utskottet anser det inte problemfritt att bedömningen av den föreslagna regleringen med avseende på 6 § 1 och 2 mom. i grundlagen kopplas till antagandet om ökat lagstridigt beteende, i synnerhet som det i lagen dessutom föreslås ett uttryckligt förbud mot att ingå visstidsavtal på diskriminerande grunder. Lagförslagets förenlighet med 6 § 1 och 2 mom. i grundlagen måste enligt utskottet bedömas utifrån de tillämpningssituationer som lagförslagets bestämmelser tillåter eller förutsätter och inte utifrån situationer som strider mot bestämmelserna. Utskottet anser att regleringen inte är problematisk med avseende på 6 § 1 eller 2 mom. i grundlagen.

Utskottet bör i sina motiveringar sträva efter tydlighet och konsekvens. Vid tillämpningen av de grundläggande fri- och rättigheterna bör man dessutom omsorgsfullt beakta i vilken utsträckning tillgodoseendet av respektive grundläggande fri- och rättighet och ingrepp i dess innehåll har avgjorts genom vanlig lag (se t.ex. GrUB 25/1994 rd, s. 4—6). Jag anser det inkonsekvent att utskottets ovan nämnda motiveringskedja och slutsats i fråga om 6 § 1 och 2 mom. i grundlagen inte även skulle gälla 4 mom., som till skillnad från förbudsbestämmelsen i 2 mom. innehåller en uppdragsformulering och ett uttryckligt regleringsförbehåll som betonar lagstiftarens handlingsutrymme.

### Utlåtande GrUU 20/2026 rd Avvikande mening 3

I grundlagsutskottets praxis utgår man konsekvent från att frågan om huruvida någon lag harmonierar med grundlagens stadganden bör bedömas enligt de situationer som är möjliga och inte sannolika eller allmänna vid dess tillämpning (GrUU 16/2025 rd, s. 5, och GrUB 14/1977 rd, s. 3/II). Det är uppenbart att tillämpningssituationer ”som är möjliga” avser lagenliga tillämpningssituationer. En lags grundlagsenlighet bör bedömas utifrån de tillämpningssituationer som lagen tillåter och förutsätter, inte utifrån tillämpningssituationer och beteenden som strider mot eller förbjuds genom lagen. Detta bedömnings sätt är förenligt med utgångspunkten att rättsordningen är bindande för alla rättssubjekt.

Samma, men allvarligare, inkonsekvens när det gäller utgångspunkten för bedömningen förekommer i de avvikande meningar som gäller lagstiftningsordningen (ledamot Koskinen, ledamot Kiljunen, ledamot Nikkanen, ledamot Diarra och ledamot Yrttiaho), där en teori om ett utvidgat förbud mot indirekt diskriminering har utvecklats. Jag anser att den diskrimineringsteori som förs fram i dessa avvikande meningar strider mot ordalydelsen i 6 § i grundlagen, grundlagsstiftarens avsikt och utskottets etablerade utlåtandep Praxis. Nästan all lagstiftning som är neutral med avseende på personkrets — för att inte tala om beteende som strider mot den — får i praktiken olika konsekvenser för olika grupper av människor. Ett godtagande av den diskrimineringsteori som framförs i de avvikande meningarna om lagstiftningsordningen skulle i praktiken helt uttömma lagstiftarens prövningsutrymme.

Utskottet har dessutom tidigare bedömt reglering som gäller ändring av arbetsavtalslagen i fråga om kraven i 6 § 1, 2 och 4 mom. i grundlagen (GrUU 40/2016 rd). Utskottet behandlar i sitt utlåtande att utskottet i enlighet med diskrimineringsförbudet i 6 § 2 mom. ansåg att en bestämmelse där långtidsarbetslösa, av skäl som gäller deras person, särbehandlades genom en bestämmelse i arbetsavtalslagen så att det för deras del tilläts en längre visstidsperiod än för andra (GrUU 40/2016 rd, s. 3). Det vore inkonsekvent att anse att det med tanke på jämlikhetsbestämmelserna i 6 § i grundlagen blir problematiskt att ändra motsvarande bestämmelser om visstidsanställningar så att de gäller alla arbetssökande på lika villkor.

Jag fäster särskild uppmärksamhet vid att utskottet i utlåtandet från 2016 bedömde förslaget till ändring av arbetsavtalslagen också med avseende på 6 § 4 mom. i grundlagen. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren enligt det då bedömda lagförslaget rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår.

Enligt grundlagsutskottets utlåtande skulle bestämmelseförslaget bedömas med avseende på 6 § 4 mom. i grundlagen. Utskottet konstaterade att största delen av familjeledigheterna de facto tas ut av kvinnor. Till följd av detta kommer de eventuella följderna av att prövotiden kan förlängas på grund av familjeledigheter därför att drabba framför allt kvinnor. Om prövotidshävningar som görs på diskriminerande grunder ökar under familjeledigheterna i och med lagändringen, kan det kvantitativt sett antas vara främst kvinnor som drabbas. Utskottet ansåg att det med tanke på den konstitutionella bedömningen av förslaget var av betydelse att arbetsavtalslagens 1 kap. 4 § 4 mom. om prövotid uttryckligen förbjuder hävning av arbetsavtal på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. (GrUU 40/2016 rd s. 4)

## Utlåtande GrUU 20/2026 rd Avvikande mening 3

Grundlagsutskottet konstaterade att det i sin praxis framhållit att inga skarpa gränser för lagstiftarens prövningsrätt kan läsas ut ur den allmänna jämlikhetsprincipen i 6 § i grundlagen, när en reglering i överensstämmelse med den rådande samhällsutvecklingen eftersträvas. Förslaget att prövotiden ska kunna förlängas på grund av familjeledighet fick enligt grundlagsutskottet plats inom ramen för den prövningsrätt som jämlikhetsbestämmelsen i 6 § i grundlagen tillskriver lagstiftaren. Utskottet ansåg emellertid att regeringen bör ge akt på vilka konsekvenser som genomförandet av lagstiftningen får för dem som tar ut familjeledigheter och för jämställdheten, som det allmänna enligt 6 § 4 mom. i grundlagen har särskild skyldighet att främja. (GrUU 40/2016 rd s. 4)

Jag anser att det i det nu aktuella lagförslaget, även om det är fråga om en ändring av en annan bestämmelse i arbetsavtalslagen, med avseende på diskrimineringsförbudet i 6 § 4 mom. i grundlagen och även i 6 § 2 mom. i grundlagen föreligger en motsvarande bedömningssituation som i nämnda utlåtande från 2016: Förslaget till reglering av anställningsförhållanden är formulerat på ett könsneutralt sätt. Syftet med bestämmelseförslaget är att sänka arbetsgivarnas tröskel för att anställa. Enligt konsekvensbedömningen i propositionen kan lagförslaget dock i praktiken leda till negativa konsekvenser för vissa och till och med till diskriminering, vars risk särskilt berör kvinnor. Den eventuella diskrimineringen i arbetslivet är emellertid förbjuden inte bara genom diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen utan också genom en uttrycklig bestämmelse i lagförslaget. Eventuella negativa konsekvenser skulle därmed bero på att arbetsgivare handlar i strid med lagförslaget.

Lagförslaget ryms således också i ljuset av tidigare tolkningspraxis utan problem inom lagstiftarens prövning marginal, inte bara med avseende på 6 § 1 och 2 mom. utan också med avseende på 4 mom. i grundlagen.

Jag instämmer i utskottsmajoritetens ståndpunkt i stycke 11, enligt vilken 6 § 4 mom. i grundlagen medför en skyldighet att följa konsekvenserna av bestämmelserna om visstidsanställningar och vid behov vidta korrigerande åtgärder. Jag anser att uppföljningsskyldigheten motiveras av att arbetslivet uttryckligen nämns i ordalydelsen i 4 mom. och av utskottets tidigare utlåtandep Praxis med tillhörande uppföljningsskyldigheter (jfr GrUU 40/2016 rd, s. 4). Eventuella korrigerande åtgärder kan till exempel innebära att tillsynen över och verkställigheten av diskrimineringsförbuden i lagen effektiviseras. Även i dessa fall ligger valet av medel för att främja jämställdhet inom lagstiftarens prövningsutrymme.

Slutligen konstaterar jag att man vid tolkningen av grundlagen måste beakta demokratiprincipen och rättsstatsprincipen enligt 2 § i grundlagen samt fördelningen av statliga uppgifter enligt 3 § i grundlagen, enligt vilken den lagstiftande makten utövas av riksdagen. Tolkningen av bestämmelserna om grundläggande fri- och rättigheter begränsas av grundlagens text sådan den ska förstås mot bakgrund av grundlagsstiftarens avsikt enligt grundlagens förarbeten eller sådan tolkningen har etablerats över tid i utskottets utlåtandep Praxis. Det hör inte till grundlagsutskottets uppgift enligt 74 § i grundlagen att ändra eller tolka kraven i grundlagen vare sig strängare eller mindre strängt än de har formulerats och avsetts vid stiftandet av grundlagen.

Till utskottets uppgift enligt 74 § i grundlagen hör inte heller att bedöma om ett lagförslag är olämpligt eller oönskat till exempel med tanke på utvecklingen av jämställdheten mellan könen.

**Utlåtande GrUU 20/2026 rd**  
**Avvikande mening 3**

För grundlagsutskottet är det i detta avseende endast av betydelse om det lagförslag som bedöms uppfyller kraven i jämlikhetsbestämmelserna i 6 § i grundlagen sådana de är fastställda i grundlagen och så som utskottet etablerat har tolkat regleringen.

Helsingfors 14.4.2026

Heikki Vestman saml  
Onni Rostila saf