

Aktuellen Entwicklung der Kündigungsschutz in finnische Arbeitsrecht

DNJV

Budapest, Oktober 2007

RA Dr. Antti Palmujoki

Anwaltskanzlei Mäkitalo Rämö & Co.

Helsinki

- Die Anwaltskanzlei Mäkitalo Rämö & Co. ist eine mittelgroße finnische Anwaltskanzlei
- Neben Vertrags- und Unternehmens- sowie Handelsrecht verfügen wir unter anderem in folgenden Bereichen über spezielle Sachkenntnisse:
 - M & A
 - Kapitalinvestitionen und Finanzrecht
 - Wettbewerbsrecht
 - Handelsrecht
 - Arbeitsrecht
 - Prozessführung

1. Die allgemeine Voraussetzungen für die Kündigung

- Hauptgesetz; das Gesetz über Arbeitsvertrag (Työsopimuslaki)
- Das Arbeitsverhältnis kann man entweder wegen individueller oder kollektiver Gründe kündigen
- Der Arbeitgeber kann einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossener Arbeitsvertrag nur auf sachliche und schwerwiegende Gründe kündigen

1.1. Individuelle Kündigungsgründe

- Schwerwiegende sachliche Grund beim personenbedingte Kündigung:
 - Ernste Verletzung oder Unterlassung arbeitsvertraglicher oder gesetzlicher Pflichten
 - Wesentliche Änderung in Leistungsbedingungen des Arbeitnehmers

- Gründen, die jedenfalls nie zu einer personenbedingten Kündigung berechtigen:
 - Krankheit oder Beschädigung
 - Teilnahme an gesetzeskonformen Arbeitskämpfen
 - Politische und religiöse Überzeugungen des Arbeitnehmers
 - Greifen zu Rechtsschutzmitteln

- Berücksichtigung die jeweiligen Verhältnisse des Arbeitgebers und Arbeitnehmers
- Unbefristend geltende Arbeitsverhältnisse können einseitig durch Ausspruch einer an den Vertragspartner erfolgende Kündigung beendet werden
- Eine Kündigung ist endgültig
- Eine Fristlose Kündigung ist möglich, wenn besonders schwerwiegender Grund vorliegt

1.2. Relevanz der Abmahnung

- Möglichkeit um das Vorgehen zu berichtigen
- Fortsetzung gegen den Vertrag verstoßendes Verhalten bildet sich normalerweise zum Kündigungsgrund
- Bevor die Kündigung soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer anhören und aufklären, ob eine Umsetzung möglich ist

1.3. Kollektive Kündigungsgründe

- Wirtschaftliche, produktionsbedingte oder aus Neugestaltung stammende Gründe für Verminderung der Aufträge
- Verminderung soll wesentlich und dauerhaft sein
- In erster Linie Umsetzung oder Ausbildung zu andere Aufträge
- Arbeitnehmervertretern und Arbeitsschutzleiter sind immer Sonderfälle

1.4. Wiedereinstellungspflicht

- In den Fällen, in denen Arbeitnehmer aus betrieblichen oder produktionsbedingten Gründen gekündigt wurde

- Voraussetzungen:
 - Innerhalb von 9 Monaten
 - Gleiche oder ähnliche Arbeitsaufgaben
 - Der frühere Arbeitnehmer ist noch beim Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet

2. Kündigungsfrist

Kündigungsfrist, die der Arbeitgeber befolgen muss:

<u>Dauer des Arbeitsverhältnisses</u>	<u>Kündigungsfrist</u>
Höchstens 1 Jahr	14 Tage
1-4 Jahre	1 Monat
4-8 Jahre	2 Monate
8-12 Jahre	4 Monate
Mehr als 12 Jahre	6 Monate

Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer befolgen muss:

<u>Dauer des Arbeitsverhältnisses</u>	<u>Kündigungsfrist</u>
Höchstens 5 Jahre	14 Tage
Mehr als 5 Jahre	1 Monat

- Befristet abgeschlossene Arbeitsverhältnisse enden grundsätzlich ohne Ausspruch einer Kündigung mit Fristablauf
- Befristete Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsklausel als vertragliche Mischform möglich

3. Reform der Mitbestimmungsgesetz

- Das neue Gesetz trat in Kraft am 1. Juli 2007
- **Die wichtigsten Änderungen im Vergleich zu das Gesetz aus Jahr 1978:**
 - Erweiterung der Anwendungsbereich
 - Neues Vergütungsfolgesystem
 - Neuer Paragraph mit Zwangsmittel
 - Vereinfachte Beratungszeiten

- Aufklärungspflicht über Verwendung äußerliche Arbeitskraft
- Spezifizierter Personalplan
- Aufklärung über Arbeitern, die entweder teilzeitig oder zeitlich begrenzt arbeiten
- Bestimmung der Geheimhaltungsvorschriften

4. Verhandlungsfähige Angelegenheiten

- Die Absicht des Gesetzes:
Tätigkeit der Firma und Arbeitsverhältnisse zu verbessern
- Der Arbeitgeber und das Personal als Verhandlungsparteien
- Nur ein besonders schwerwiegende Grund berechtigt den Abweichung aus Verhandlungspflicht
- Vergütungszahlung höchstens 30.000 Euro/ Arbeitnehmer

Auf dem Verhandlungswege verabredet man z.B. folgende Angelegenheiten:

- Prinzipien und Praxis, die man beim Beschäftigung befolgt
- Personalplan und Ausbildungsziele
- Prinzipien, die man beim Schichtarbeitskraft befolgt
- Mitteilung inner des Unternehmens
- Aus Neugestaltung stammende Wirkungen zum Personal

Beratungszeiten

- Beratungsvortrag soll man 5 Tage vorher bekannt geben
- Kündigung unter 10 Arbeitern oder Beurlaubung höchstens 90 Tage lang → Beratungszeit 14 Tage
- Kündigung über 10 Arbeitern oder Beurlaubung mehr als 90 Tage lang → Beratungszeit 6 Wochen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

RA Dr. Antti Palmujoki

Anwaltskanzlei Mäkitalo Rämö & Co.

Eteläesplanadi 18

00130 Helsinki, Finnland

www.makitalo.fi

antti.palmujoki@makitalo.fi