

## 2 § Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder ska arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter beaktas som en helhet. *När arbetsgivaren har färre än 20 anställda anses som uppsägningsgrund även sådant åsidosättande av eller brott mot arbetsförpliktelserna som är lindrigare än vad som föreskrivs ovan eller osakligt uppförande, när det har undergrävt förtroendeförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller försvårat arbetsgivarens och arbetsgemenskapens verksamhet, och det på grund av detta inte längre med tanke på arbetsgivaren kan anses skäligt att anställningsförhållandet fortsätter.*

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses

- 1) arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet,
- 2) arbetstagarens deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening,
- 3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet,
- 4) anlitan av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

En arbetstagar som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

En arbetsgivare som har minst 20 anställda ska 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.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.