

CIRKULÄR 19:55

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Johanna Read Hilmarsdottir

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Kompletterande information i anledning av höjd avgångsålder i lagen om anställningsskydd, LAS fr.o.m. den 1 januari 2020

Med anledning av de förändringar som införs i LAS från och med den 1 januari 2020 gällande höjd avgångsålder till 68 år får SKR lämna följande kompletterande information.

Förändringarna innebär i korthet att avgångsåldern höjs i ett första steg från 67 till 68 år och att möjligheten att genom ett skriftligt meddelande avsluta anställningen vid uppnådd avgångsålder i nuvarande 33 § LAS upphör och ersätts med en möjlighet att säga upp arbetstagare över 68 år utan krav på saklig grund.

I cirkulär 19:34 finns utförligare information om samtliga förändringar i LAS.

Uppsägningstider

Då det tidigare formella förfarandet med skriftligt besked om anställningens upphörande ersätts med en uppsägning från arbetsgivarens sida blir de uppsägningstider som framgår av lag, kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal tillämpliga.

Av 33 b § LAS (ny) framgår att arbetstagare som uppnått avgångsåldern har en månads uppsägningstid. Frågan om denna uppsägningstid blir tillämplig beror på vad som avtalats mellan arbetsgivare och arbetstagare i enskilda överenskommelser eller vad som framgår av tillämpligt kollektivavtal.

Enskilda avtal

Enskilt avtalade uppsägningstider som återfinns i enskilda överenskommelser/ anställningsavtal gäller oaktat förändringarna som skett i LAS.

Kollektivavtal

Parterna har i den principöverenskommelse som tecknades 2019-12-03 avtalat om förändringar av § 33 i Allmänna Bestämmelser (AB) som reglerar uppsägningstider för majoriteten av alla arbetstagare i sektorn.

Förändringen innebär att för arbetstagare som uppnått ålder för avgångsskyldighet enligt LAS gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad. Förändringen kommer att införas i ett eget moment under § 33 AB och träder i kraft 2020-05-01.

Perioden 1/1-2020 t.o.m. 30/4-2020

Under ovanstående tidsperiod, innan uppsägningstider enligt ovan träder i kraft gäller enligt SKR följande:

HÖK/AB

De kollektivavtalade uppsägningstider som gäller för sektorn framgår av AB § 33 mom. 1 a och b, samt mom. 2.

För arbetstagare som omfattas av AB § 33 mom.1 a får bestämmelsen om 1 månads uppsägningstid i 33b § LAS direkt genomslag då bestämmelsen i kollektivavtalet endast innebär avsteg från 11 § LAS.

För arbetstagare som omfattas av AB § 33 mom. 1b gäller de uppsägningstider som framgår av bestämmelsen oaktat ändringen i LAS. Detta eftersom bestämmelsen anger att uppsägningstiderna i 11 § LAS ska tillämpas.

AB § 33 mom.2 avser enbart uppsägningar på grund av arbetsbrist och är inte tillämplig vid uppsägning av arbetstagare på grund av uppnådd avgångsålder. Bestämmelsen ersätter inte den i 33 b § LAS angivna uppsägningstiden om en månad.

Övriga kollektivavtal

Observera att det i andra kollektivavtal kan finnas regleringar kring uppsägningstid som avviker från ovanstående. PAN, BEA, och BAL har dock redan ömsesidig uppsägningstid om en månad. För personer anställda på RIB gäller däremot tre månaders ömsesidig uppsägningstid (även för arbetstagare över 68 år).

Möjlighet att anställa arbetstagare 68 år och äldre

Den särskilda grunden för att anställa personer som uppnått avgångsålder på tidsbegränsad anställning, enligt nu gällande LAS, upphör vid årsskiftet 2019/2020. Anställning av personer över 68 års ålder kommer efter den 1 januari 2020 att ske på samma sätt som för övriga arbetstagare, dvs. vikariat eller allmän visstidsanställning med den skillnaden att personer över 68 års ålder inte har rätt till konvertering enligt 5 a § LAS eller § 4 AB och att rätt till företrädesrätt till återanställning enligt 25 – 25 a §§ LAS inte föreligger för den arbetstagare som fyllt 68 år.

Om arbetsgivaren önskar avbryta en visstidsanställning innan den avtalade tiden löpt ut gäller AB § 33 mom. 3 även för arbetstagare över 68 år. Det krävs i dessa fall skäl

som motsvarar saklig grund enligt 7 § LAS och bestämmelsen är skadeståndssanktionerad.

Kommentar

De nya bestämmelserna i anställningsskyddslagen för avslutande av tillsvidareanställningar för personer över 68 år medger att arbetsgivaren vid valfri tidpunkt efter det att arbetstagaren fyllt 68 år kan avsluta anställningen utan att ha saklig grund och med en uppsägningstid som motsvarar dagens reglering om det s.k. ”fönstret” dvs. en månad. Detta ger en ökad flexibilitet och underlättar möjligheterna till förlängt arbetsliv.

SKR bedömer att behovet av att avsluta anställningar enbart på grund av att arbetstagaren uppnår avgångsålder vid viss tidpunkt i huvudsak bortfaller.

Även behovet av att kunna anställa arbetstagare på tidsbegränsad anställning efter uppnådd avgångsålder torde minska i stor utsträckning. Det finns med den nya regleringen begränsad anledning att säga upp arbetstagare som fyller 68 för att därefter anställa dem på visstidsanställningar. Ett sådant förfaringssätt torde därtill motverka syftet att underlätta ett förlängt arbetsliv.

Frågor/Rådgivning

SKR Arbetsrätt och SKR Kollektivavtal 08-452 70 00 Sobona 08-452 75 20.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Tomas Björck

Johanna Read Hilmarsdottir