

Till  
Tjänstemännens Centralorganisation  
Magnus Lundberg  
114 94 Stockholm

Datum  
2018-09-19

Vår referens  
Björn Alquist

## **Unionens yttrande över Ds 2018:28. *Förlängt anställningsskydd till 69 år.***

### **Sammanfattning av förslaget**

Anställningsskyddet ska vara oinskränkt fram till 69-års ålder, dvs för uppsägning krävs saklig grund, turordnings- och företrädesrätregelverket gäller. Förslaget innebär att den rätt som arbetsgivaren har i dag att avbryta anställningen genom ett skriftligt besked i samband med 67-årsdagen (det s.k. fönstret) försvinner.

Lagändringarna genomförs i två etapper. Den 1 januari 2020 höjs LAS-åldern i 32 a § från 67 år till 68 år, för att den 1 januari 2023 höjas till 69 år.

Förslaget innebär att arbetsgivaren när arbetstagaren uppnått den nya LAS-åldern kan avbryta anställningen genom ett förenklat uppsägningsförfarande. Uppsägning sker då genom att arbetsgivaren underrättar arbetstagaren på samma vis som vid uppsägning pga. personliga skäl och om arbetstagaren är fackligt ansluten, samtidigt varslar den lokala arbetstagarorganisationen. Arbetstagaren och arbetstagarorganisationen har då rätt till överläggning innan uppsägningen får verkställas. Efter underrättelse och eventuell överläggning kan uppsägning verkställas genom besked till berörd arbetstagare. Saklig grund krävs inte och arbetstagaren kan inte heller yrka att uppsägningen är ogiltig, åberopa turordningsreglerna eller hävda företrädesrätt. Uppsägningstiden är en månad. Uppsägningen kan dock angripas på andra rättsliga grunder t.ex. diskriminering. Av EU-domstolens praxis (C-141/11, Hörnfeldt/Posten Meddelande AB) följer att lagens särbehandling av äldre är befogad varför just åldersdiskriminering inte torde komma i fråga.

Som övergångsregel införs att ett villkor i kollektivavtal som ingåtts före den 1 januari 2020 är fortsatt giltigt förutsatt att avtalets löptid inte överstiger fyra år. Sista giltighetsdag för sådant kollektivavtal blir då den sista december 2023. Kollektivavtal och individuella avtal är, med undantag från övergångsregeln, ogiltiga om de inskränker rätten att kvarstå i anställning till uppnådd LAS-ålder.

### **Inledande anmärkningar**

Yttrandet är avgränsat till de förslag gällande ”LAS-åldern” med sammanhängande justeringar av lagen (1982:80) om anställningsskydd (härefter ”LAS”) som föreslås i Ds 2018:28. Socialdepartementet kommer enligt uppgift under hösten 2018 lämna förslag om justeringar av pensionsrelaterade åldersgränser i kringliggande trygghetssystem avseende bl.a. arbetslöshetsersättning, sjukersättning och sjukpenning. Utgångspunkten vid regleringen måste enligt Unionens uppfattning vara att alla som är aktiva på arbetsmarknaden i möjligaste mån ska omfattas av de sociala trygghetssystemen på lika villkor. Unionen anser att trygghetssystemen bör justeras i linje med höjningen av LAS-åldern, d.v.s. fr.o.m. den 1 januari 2020.

Unionen kan, i frågor som rör förlängning av arbetslivet, inte nog framhålla vikten av att hela arbetslivet är ett gott arbetsliv med arbetsmiljöarbetet både som det viktigaste verktyget men också som en förutsättning för att uppnå målet om ett längre arbetsliv.

### **Sammanfattning av Unionens ställningstagande**

Unionen tillstyrker utredningens förslag att en arbetstagare ska ha rätt att kvarstå i anställningen tills han eller hon fyller 69 år och att implementeringen sker i två steg, 2020 och 2023. Unionen motsätter sig inte att kravet på saklig grund fr.o.m. när en arbetstagare fyller 69 inte längre ska gälla och att anställningsskyddet för en arbetstagare som fyllt 69 år ska begränsas avseende uppsägningstid, företrädesrätt och möjlighet att ogiltigförklara uppsägningen/avskedandet. Vidare tillstyrker Unionen förslaget att uppsägningsförfarandet för en arbetstagare som uppnått LAS-åldern förenklas och att arbetstagaren och arbetstagarorganisationen ska ges rätt till överläggning innan uppsägningen verkställs.

Unionen kan inte tillstyrka utredningens förslag i delar som begränsar parternas fria förhandlingsrätt genom att göra kollektivavtal ogiltiga i den mån kollektivavtalen förhindrar en arbetstagare att kvarstå i anställning tills han eller hon fyllt 68 respektive 69 år.

### **Höjd LAS-ålder**

Unionen tillstyrker förslaget att införa en rätt att kvarstå i anställning till 69 år. Det innebär en förstärkning av anställningsskyddet för äldre arbetstagare. Unionen är för en flexibel pensionsålder och att de arbetstagare som vill och orkar ska kunna arbeta längre. Unionens uppfattning är att det finns skäl att behålla en åldersgräns för när anställningsskyddet upphör då en individualiserad prövning av den anställdes arbetsförmåga i ett ordinarie uppsägningsförfarande vore ett ovärdigt slut på arbetslivet. Då införandet av en förhöjd åldersgräns i LAS till 69 år i sig är en större förändring är det lämpligt att, som utredningen föreslagit, låta denna genomföras etappvis i två steg.

### **Uppsägning utan saklig grund för arbetstagare som fyllt 69 år**

Unionen bedömer att den nuvarande regleringen i LAS sannolikt bidrar till att minska arbetstagarnas möjlighet att kvarstå i anställningen längre än till 67 år. Om kravet på saklig grund för uppsägning tas bort för arbetstagare över 69 år kommer detta sannolikt leda till att fler äldre får ha sin anställning kvar även efter 69-årsdagen. Nackdelen med att ta bort kravet på saklig grund är dock att det kan leda till en godtycklig behandling av äldre arbetstagare. Samtidigt måste vägas in att en arbetstagare som uppnått 69 års ålder inte kan bedömas ha lika stort behov av anställningsskydd då dennes inkomst tryggas genom pensionssystemet. Mot denna bakgrund motsätter sig inte Unionen utredningens förslag om att slopa kravet på saklig grund vid avslutande av anställningar för arbetstagare som uppnått en ålder som överstiger 69 år och övriga föreslagna begränsningar i anställningsskyddet för arbetstagare som fyllt 69 år.

### **Förenklad uppsägning och rätten till överläggning**

En önskad konsekvens av slopandet av ”fönstret” och saklig grund kan bli ökad godtycklighet i behandlingen av äldre arbetstagare. Det är därför viktigt att det alljämt finns inslag av medbestämmande genom att arbetstagare och arbetstagarförbund ges möjlighet till överläggning innan beslut om uppsägning verkställs. Överläggningen fyller en viktig funktion

för att diskutera alternativ till uppsägning och kan fungera som en ventil mot godtycke eller diskriminering. Unionen tillstyrker att en uppsägningstid på minst en månad är tillräcklig.

### **Inskränkning av parternas förhandlingsrätt**

Arbetsmarknadens parter har involverats i arbetet med förslaget om en pensionsålderhöjning och en brett förankrad avsiktsförklaring har träffats avseende höjning av LAS-åldern och sammanhängande frågor. Att parterna involverats är viktigt för att få in rätt kunskap och för att skapa legitimitet för förändringen. Unionens uppfattning är att tillvägagångssättet den här gången klart varit att föredra framför den hantering som föregick höjningen av pensionsåldern i LAS till 67 år 2001.

Unionen är dock principiellt emot att lagstiftaren ogiltigförklarar och undergräver träffade kollektivavtal innefattande avtal som reglerar avgångsskyldighet. Lagstiftaren bör vara försiktig vid stiftande av lagar som innebär inskränkning av avtalsfriheten på områden där parterna på arbetsmarknaden traditionellt och alltjämt reglerar frågorna genom kollektivavtal. Unionen vill därtill uppmärksamma att en tvingande reglering som inskränker parternas förhandlingsrätt kan bli problematisk och inverka menligt på möjligheten att förhandla för förbund som företräder yrkesgrupper med kortare karriärer. Unionen föreslår av det skälet att den nya 32 a § LAS bör göras semidispositiv.



Martin Linder, Förbundsordförande Unionen