

Arbetsmarknadsdepartementet  
[a.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:a.remissvar@regeringskansliet.se)  
A2018/01388/ARM

## Yttrande över Ds 2018:28 "Förlängt anställnings- skydd till 69 år"

Arbetsgivarverket har anmodats yttra sig över rubricerad departementsskrivelse.

Arbetsgivarverket konstaterar att, som en följd av att vi lever allt längre och har behov av framtida pensioner på en acceptabel nivå, det finns behov av att skapa förutsättningar för ett längre arbetsliv. Arbetsgivarverket har den 19 september 2016 därför ställt sig bakom den avsiktsförklaring som en stor del av arbetsmarknadens parter riktat till dåvarande socialförsäkringsminister och den parlamentariska pensionsgruppen i frågan. Det är mot den bakgrunden som Arbetsgivarverket lämnar följande synpunkter på förslagen i rubricerad skrivelse.

### Föreslagna förändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd

I Ds 2018:28 föreslås en höjning i två steg av den ålder till vilken arbetstagaren enligt 32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) har rätt att kvarstå i anställningen med bibehållet anställningsskydd.

Arbetsgivarverket anser att det kan vara rimligt att denna ålder höjs till 69 år enligt förslaget. Samtidigt bedömer Arbetsgivarverket att den förändring som föreslås vad gäller ett begränsat anställningsskydd *från och med* den ålder som anges i 32 a § LAS i sig medför ett flexiblare förhållningssätt och därmed leder till ett längre arbetsliv. Utöver detta kan återgången i arbete för en äldre person eventuellt förenklas om anställningsskyddet minskar enligt vad som föreslås utan en höjning av åldersgränsen.

Arbetsgivarverket tillstyrker att reglerna om begränsat anställningsskydd enligt 32 a § LAS ska gälla från och med denna ålder och inte, som nu, vid en viss given tidpunkt. Det är därvid väsentligt att arbetsgivaren kan avbryta en anställning genom ett förenklat förfarande och med ett begränsat anställningsskydd. Arbetsgivarverket tillstyrker därför i huvudsak förslagen i skrivelsen i dessa delar.

Den höjning av åldern som föreslås i 32 a § LAS behöver korrelera med övriga system som reglerar villkor i samband med arbete. Därmed behöver ett införande ske i samklang med t.ex. anpassningar i socialförsäkrings- och arbetslöshetslagstiftningen.

Arbetsgivarverket förordar att arbetsgivaren även fortsättningsvis lämnar besked till arbetstagaren om att anställningen ska upphöra. Uppsägningsinstitutet har en tydlig koppling till saklig grund, som inte är avsett att tillämpas i detta sammanhang. Därmed har uppsägning en annan innebörd än ett besked. Inom staten är det dessutom personalansvarsnämnden som enligt 25 § Myndighetsförordningen (2007:515) som prövar frågor om skiljande från anställningen på grund av personliga förhållanden. Vid en förändring av LAS från att lämna besked till uppsägning bär det därför förtydligas att nämnden inte har att pröva sådan uppsägning.

Villkor i samband med uppsägning finns i dag också reglerade i kollektivavtal. En förändrad reglering skulle innebära en otydlighet i förhållande till dessa bestämmelser. Skriftligt besked är därför ett vedertaget begrepp som är lämpligt att även framgent använda i dessa sammanhang.

Vidare föreslås att 30 § LAS avseende varsel och överläggning ska tillämpas då en arbetsgivare avser att avsluta en anställning för en arbetstagare som uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS. Arbetsgivarverket avstyrker detta då det är ett alltför långtgående krav i förhållande till situationen. Bestämmelsen omfattar dessutom organisationer gentemot vilken arbetsgivaren inte har kollektivavtal. Reglerna är förvisso ordningsföreskrifter, men en underlåtenhet kan medföra skadestånd.

Arbetsgivarverket föreslår istället att syftet som avsetts med tillämpningen av 30 § LAS hanteras i en särskild bestämmelse om samrådsförfarande direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett sådant samråd kan förslagsvis ske i sådan god tid att arbetstagaren ges möjlighet att förbereda pensionsuttag m.m. lämpligen senast två månader före den tidpunkt då arbetsgivaren avser att lämna arbetstagaren sitt besked.

Samtidigt konstaterar Arbetsgivarverket att statliga arbetsgivares möjligheter att förändra en anställning med avseende på arbetsuppgifter m.m. begränsas av reglerna i RF 12 kap. 5 §.

Såsom bestämmelserna i förslaget är utformade innebär de att övergångsbestämmelserna ger ett kortare glapp under vilken tid en arbetstagares anställning inte kan avslutas. Skulle Arbetsgivarverkets förslag om samråd enligt ovan tillföras krävs en översyn av övergångsbestämmelserna.

Slutligen vill Arbetsgivarverket framföra att regelverken i bl.a. 5 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning och förordning (1997:909) om handläggning

av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner eventuellt kan behöva justeras med anledning av föreslagna förändringar.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Eva Liedström Adler efter hörande av Arbetsgivarverkets styrelse. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Hedda Mann, biträdande chefsjurist Hanna Schmidt samt biträdande förhandlingschef Matilda Nyström Arnek, föredragande.

  
Eva Liedström Adler

  
Matilda Nyström Arnek