

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

Stockholm den 24 september 2018

YTTRANDE Förlängt anställningsskydd till 69 år

(DS 2018:28) A2018/01388/ARM

Ledarna är Sveriges chefsorganisation, med ca 90 000 medlemmar och är den första organisation i Sverige som bildades av chefer för chefer. Detta skedde år 1905. Grundidén är lika giltig nu som då: chefer hjälper chefer till framgång.

Hos oss får chefer stöd både i rollen som chef och som anställd – ett dubbelt perspektiv som bara Ledarna erbjuder. Vi stärker den enskilde chefen genom att utgå från individuella behov och önskemål. Vi gör chefer säkrare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi arbetar för att chefer ska ha avtal och villkor som är väl anpassade för chefsrollen. Vi för också chefers talan i samhällsdebatten och lyfter fram ledarskapets betydelse.

Ledarna är politiskt obundet, men tvekar inte att driva sakpolitiska frågor som har ett uttalat chefsintresse.

Ledarna är den enda fackliga organisation som arbetar bara för chefer. Det betyder att intressekonflikter i perspektivet chefer och övriga anställda inte uppstår. Därför kan vi alltid vara lojala med chefers intressen och ha chefsfokus i allt vi gör.

Sammanfattning

Ledarna tillstyrker i huvudsak förslaget under förutsättning att åldersgränser för pensionsuttag höjs och kringliggande trygghetssystem anpassas.

Rätten att kvarstå i anställningen (4.1)

Ledarna delar Pensionsåldersutredningens slutsats att fler äldre måste arbeta längre för att få en godtagbar pension och att olika regelsystem är styrande och normerande för den faktiska pensionsåldern. Åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen bör därför höjas och det är rimligt att höjningen sker i två steg.

Ledarna vill dock peka på att det krävs goda organisatoriska förutsättningar för var och en att hantera sitt uppdrag för att fler ska klara av att arbeta längre.

Andra begränsningar av anställningsskyddet (4.3)

Ledarna har inga invändningar mot de begränsningar som ställs upp men vill betona vikten av att utbetalning av den allmänna pensionen måste kunna administreras redan månaden efter det att anställningen upphört. Chefer har huvudsakligen lön innevarande månad vilket innebär att om en månads uppsägningstid från arbetsgivarens sida är för kort för att administrera pensionsutbetalningar så kan det leda till svårigheter till försörjning.

Förenklat uppsägningsförfarande (4.4)

Ledarna ifrågasätter om det är nödvändigt att ta bort rätten att få besked om på vilka grunder anställningen upphör vid uppsägning pga ålder.

När anställningens upphörande kommer ske genom en uppsägning istället för genom skriftligt besked bör det annars framgå av uppsägningsbeskedet av vilket skäl anställningen upphör, förslagsvis såsom "uppsägning på grund av fyllda 68/69 år" eller "uppsägning enligt 33 § lagen om anställningsskydd".

Av tydlighetskäl bör av uppsägningen även framgå att arbetstagaren endast har en månads uppsägningstid och ingen företrädesrätt till återanställning.

En tydligare lagreglering (4.7)

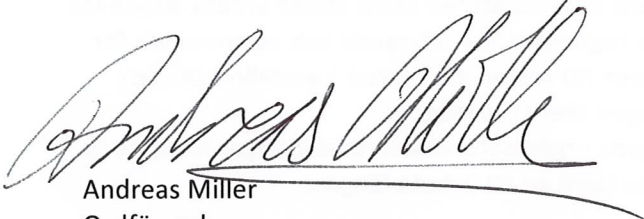
För att uppnå en tydligare lagreglering bör det i den nya 4 a § som reglerar möjligheten för arbetsgivaren att avsluta en anställning i samband med att arbetstagaren fått rätt till hel sjukersättning framgå att denna rätt inträder först efter lagakraftvunnet beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning (se AD 2007 nr 40).

Övergångsbestämmelser (5.2)

Ledarna menar att det är tveksamt att låta ett villkor som ingåtts före lagens ikraftträdande bli ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen. Det utgör ett omotiverat ingrepp i avtalsfriheten såväl avseende träffade kollektivavtal som i individuella avtal.

Det är inte självklart att ett individuellt avtal med en avgångsskyldighet är negativt för arbetstagaren. En arbetstagare kan ha träffat en överenskommelse för att få särskilda ersättningsvillkor vid pension.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation



Andreas Miller
Ordförande



Sara Kullgren
Chefsjurist