



Arbetsmarknadsdepartementet  
[a.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:a.remissvar@regeringskansliet.se)

## Remissyttrande Ds 2018:28 Förlängt anställningsskydd till 69 år

Juridiska institutionen vid Umeå universitet har fått möjligheten att lämna yttrande över Ds Förlängt anställningsskydd till 69 år. Remissvaret är berett av professor Örjan Edström och docent Carin Ulander-Wänman.

### Sammanfattning

Juridiska institutionen ställer sig i huvudsak positiv till de förslag om förlängt anställningsskydd som framförs i promemorian. Det är samtidigt av yttersta vikt att ett förlängt anställningsskydd – som i praktiken torde innebära en förlängning av den enskildes deltagande i förvärvsarbete – åtföljs av adekvata åtgärder för ett förbättrat arbetsliv beträffande exempelvis arbetsmiljö och arbetsorganisation. Annars riskeras att arbetsmarknaden differentieras ytterligare utifrån bland annat utbildningsgrad, kön, etnicitet och hälsa.

### Synpunkter

En anställd föreslås ha rätt att kvarstå i anställning till 68 respektive 69 år. Förslaget bygger på att det i samhället finns ett behov av att personer arbetar längre och mer för att välfärdssystemen ska kunna upprätthållas. Juridiska institutionen vill i det sammanhanget understryka vikten av att flexibla lösningar i arbetslivet beträffande arbetsmiljö, arbetets organisation m.m. utvecklas för att göra det möjligt för äldre att fortsätta arbeta. Anställningsskyddets utsträckning till att omfatta äldre och tillämpningen av kravet på saklig grund för uppsägning, betyder också att ökade krav kommer att ställas på arbetsgivares skyldigheter att anpassa arbetet till individens förutsättningar och att uppfylla krav på rehabilitering vid sjukdom. Juridiska institutionen vill också betona vikten av att äldre arbetstagare får del av personalutbildning och annan kompetensutveckling på samma villkor som yngre arbetstagare. Detta är nödvändigt för att den äldre arbetskraften ska kunna fortsätta arbeta efter uppnådd allmän pensionsålder, inte minst mot bakgrund av den snabba utvecklingen i arbetslivet med ny teknik och nya organisationsformer.

Utredningens förslag innebär att anställningsskyddet enligt lagen om anställningsskydd (LAS) utsträcks till 68 respektive 69 års ålder. Det betyder bland annat att fram till dess krävs saklig grund för uppsägning. Efter de uppnådda åldersgränserna gäller fri uppsägningsrätt utan krav på saklig grund och med en uppsägningstid på 1 månad. Vidare ska en uppsagd arbetstagare då inte kunna få en uppsägning ogiltigförklarad eller omfattas inte av turordningsregler i LAS. Den anställda har dock samma rättigheter som yngre till lön under uppsägningstiden.

Enligt nuvarande regler kan anställningen vid 67 års ålder avslutas genom ett förenklat förfarande. Det är rimligt – med tanke på att anställningsskyddet föreslås upphöra när en anställd uppnår de föreslagna åldersgränserna – att ett förenklat förfarande också ska kunna tillämpas när anställningsskyddet upphör att gälla enligt de föreslagna reglerna. Detta gäller exempelvis beträffande innehållet i uppsägningsbesked, arbetsgivarens skyldighet att uppge skälet till uppsägningen samt arbetstagarens möjlighet att ogiltigförklara uppsägningen.



Enligt 30 § LAS ska en arbetsgivare, om en åtgärd avser uppsägning eller avskedande pga. personliga omständigheter, underrätta den anställda om åtgärden och varsla arbetstagarens fackliga organisation. Den enskilde och dennes fackliga organisation har då, enligt 30 § LAS, rätt att begära överläggning om åtgärden. I promemorian föreslås nu att 30 § LAS också ska tillämpas inför uppsägning pga. arbetsbrist om uppsägningen gäller en anställd som fyllt 68 respektive 69 år. Arbetstagaren och den fackliga organisationen får då rätt till överläggning om uppsägningen. Vidare föreslås att arbetsgivaren inte ska bli skyldig att förhandla enligt 29 § MBL inför en uppsägning pga. arbetsbrist av en person som fyllt 68 respektive 69 år. Juridiska institutionen instämmer i utredningens förslag på dessa punkter.

Rätten att kvarstå i anställningen till 69 år ska enligt förslaget inte vara möjlig att avtala bort i kollektivavtal. Däremot kan kollektivavtal slutas om underrättelse, varsel och rätt till överläggningen. Juridiska institutionen anser att det är positivt att arbetsmarknadens parter inte kan sluta kollektivavtal som begränsar individens rätt att kvarstå i anställning. Samtidigt är det viktigt att arbetsmarknadens parter, och där den enskilde i regel företräds av en facklig organisation, kan sluta avtal i olika procedurfrågor.

För en arbetstagare som har fyllt 69 år ska en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte automatiskt övergå till en tillsvidareanställning. Utredningen föreslår att parterna i kollektivavtal kan komma överens om annat. Juridiska institutionen instämmer i utredningens förslag.

I samband med verksamhetsövergång bör principen, enligt juridiska institutionen, vara att regelverket ska överensstamma med vad som hade gällt vid motsvarande situation hos överlåtaren. Om överlåtaren inte har en skyldighet att vidta uppsägning i en sådan situation, ska inte heller förvärvaren åläggas denna skyldighet.

Utredningen föreslår att de nya reglerna i LAS rörande det förlängda anställningsskyddet ska samlas på ett ställe i anslutning till 32a § i LAS. En sådan lösning är, enligt juridiska institutionen, bra då den innebär en ökad tydlighet beträffande anställningsskyddet för dem som omfattas av de nya reglerna.

Lagändringarna ska träda i kraft i två omgångar och juridiska institutionen instämmer här med vad utredningen föreslår.

Beslut i ärendet har fattats av professor Ruth Mannelqvist, den Samhällsvetenskapliga fakultetens dekan, efter föredragning av fakultetssamordnare Åsa P Isaksson.

För den Samhällsvetenskapliga fakulteten

Ruth Mannelqvist  
Dekan

Åsa P Isaksson