



LUNDS
UNIVERSITET

BESLUT

Diarienummer
STYR 2020/1924

Datum 2020-12-18

Rektor

Lunds universitets föreskrifter om uppsägning enligt 32 a och 33 § § lagen (1982:80) om anställningsskydd

Nedanstående föreskrifter har fastställts av rektor 2020-12-18 med stöd av 2 kap. 5 § högskolelagen (1992:1443).

Syfte

Dessa föreskrifter syftar till att säkerställa en universitetsgemensam hantering av tillsvidareanställningar när anställda uppnår den ålder när anställningsskyddet i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) upphör. Föreskrifterna ska främja förnyelse av verksamheten och bidra till att jämställdhetsmål och ökad internationalisering uppnås och samtidigt åstadkomma likabehandling och ett värdigt avslut av anställningen vid Lunds universitet.

Bakgrund

Från och med 1 januari 2020 gäller nya regler i LAS. Anställningsskyddet har förlängts från 67 år till 68 år och kommer år 2023 att förlängas till 69 år. (För att inte tynga texten nämns endast höjningen till 68 år, men avser även efterföljande höjning till 69 år 2023). Vidare har arbetsgivarens möjlighet att enbart ge ett skriftligt besked om anställningens avslutande på grund av uppnådd ålder ersatts med ett förenklat uppsägningsförfarande. Enligt den nya lagstiftningen krävs att arbetsgivaren säger upp anställningen. En uppsägning på grund

av uppnådd ålder kräver inte saklig grund, men förutsätter att åldern för anställningsskyddets upphörande har uppnåtts. Inför en sådan uppsägning ges den anställde och dess fackliga organisation rätt till överläggning med arbetsgivaren och arbetstagararen tillförsäkras en uppsägningstid om en (1) månad från uppsägningsbeskedets överlämnande. En sådan uppsägning behöver inte vidtas vid någon särskild tidpunkt, så länge den anställde fyllt 68 år. Vid fortsatt anställning efter 68 år gäller även ytterligare begränsningar av anställningsskyddet (exempelvis undantag från företrädesrätt vid turordning och återanställning i arbetsbristsituationer). Ofta väljer en anställd att inför pensioneringen själv avsluta sin anställning genom uppsägning med en uppsägningstid om två månader. (För de som omfattas av chefsavtalet gäller en uppsägningstid om sex månader. För fullmaktsanställda föreligger däremot fortsatt en avgångsskyldighet nu vid 68 år enligt lag (1994:261) om fullmaktsanställning.) En egen uppsägning inför pension har fördelen att den anställde undviker risken att det uppstår ett glapp mellan utbetalning av lön och tjänstepensionsutbetalning. (Tjänstepension utgår först efter att ansökan hunnit behandlats av SPV och tidigast från den första i månaden efter sista anställningsdag. Vid en uppsägning från Lunds universitet den 2 augusti med sista anställningsdag den 2 september utbetalas pension således först från den 1 oktober.)

Fortsatt anställning vid Lunds universitet efter anställningsskyddets upphörande enligt 32 a § LAS

Vid Lunds universitet är huvudregeln att anställda ska sägas upp vid anställningsskyddets upphörande enligt 32 a § LAS om det inte föreligger synnerliga skäl. En fortsatt anställning efter 68 år och anställningsskyddets upphörande ska i dessa fall normalt motsvara en sysselsättningsgrad på 20 % av heltid och ska villkoras med en begäran om partiell tjänstledighet från den anställdes sida. En sådan tjänstledighet kan inte avbrytas ensidigt. Dekan eller motsvarande ska fatta beslut om när synnerliga skäl föreligger. De synnerliga skälen ska skriftligen motiveras.

Synnerliga skäl kan föreligga om en anställd besitter verksamhetskritisk kompetens som, trots försök, har varit svår att överföra genom rekrytering eller kompetensöverföring och där fortsatt anställning under en begränsad period möjliggör detta. Ett fortsatt handledarskap för att tillse att en doktorand kan doktorera kan vara ett sådant skäl om ett överlämnade skulle inverka menligt för doktoranden. Synnerliga skäl kan även föreligga vid ett särskilt expertuppdrag som tar sikte på utvärdering/uppföljning etc.

Synnerliga skäl föreligger inte när den anställde har externa medel som inte förbrukats inom avsedd tid eller ett kvarstående doktorandhandledningsuppdrag som utan att försämra doktorandens förutsättningar att avsluta sin doktorandtid kan överlämnas till annan handledare.

Vid behov kan en fakultet/motsvarande inom dessa ramar utfärda föreskrifter som preciserar innebörden av synnerliga skäl samt de ytterligare omständigheter som utgör synnerliga skäl vid fakulteten/motsvarande (föreskrifterna ska i sådana fall läggas som bilaga till detta beslut). Uppföljning av hur föreskrifterna följs ska ske årligen på fakultetsnivå/motsvarande.

Berörd chef ansvarar för att kommunicera med den anställda senast tre månader, och företrädesvis sex månader, innan anställningsskyddet upphör om inte den anställda dessförinnan sagt upp sin anställning.

Berörd chef ansvarar för att dekan/motsvarande får ett fullgott underlag för att bedöma om synnerliga skäl föreligger samt förslag på när samt hur uppföljning samt eventuell kompetensöverföring ska ske. Samtal med anställd om partiell tjänstledighet, vid eventuellt fortsatt anställning, ska ha ägt rum före dekans bedömning av om synnerliga skäl föreligger. Anställningens omfattning ska regleras med stöd av villkorsavtalens bestämmelser om tjänstledighet i syfte att möjliggöra ett längre arbetsliv. En bedömning rörande

omfattning bör ske utifrån en samlad värdering av verksamhetens behov och arbetstagarens önskemål. Ny bedömning om fortsatt anställning ska ske årligen i enlighet med föreskrifterna.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Dessa föreskrifter träder i kraft den 1 januari 2021 och avser uppsägningar på grund av uppnådd ålder efter den 1 januari 2021. Mot bakgrund av att föreskrifternas ikraftträdande inte möjliggör tidig kommunikation med anställd som uppnår åldern 68 år under första halvåret 2021 ska kommunikation istället ske så snart det är möjligt. En uppföljning av dessa föreskrifter ska ske senast efter två år.