

Arbetsgivarcirkulär

Avtalsfrågor buteljglas | Nr. 1 | 20 december 2019

Ändringar i lag om anställningsskydd

Den 1 januari 2020 resp. 1 januari 2023, träder en ny lag i kraft som innebär förändringar i lag om anställningsskydd ("LAS") (Prop. 2018/19:91. Se även Ds 2018:28).

Sammanfattning

Ändringarna i LAS innebär sammanfattningsvis:

- Åldern för rätten att kvarstå i anställningen höjs i två steg, först till 68 och sedan till 69 år (LAS-åldern).
- När LAS-åldern har uppnåtts kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren utan krav på saklig grund.
- Även åldern för när särskilda regler för uppsägningstid och företrädesrätt börjar gälla höjs. Detsamma gäller åldersgränsen för när tidsbegränsade anställningar inte längre ska övergå till tillsvidareanställningar.
- Möjligheten att avsluta anställningen genom ett skriftligt besked när LAS-ålder uppnåtts försvinner och ersätts med krav på uppsägning utan krav på saklig grund.
- Den särskilda formen för visstidsanställning av äldre arbetstagare försvinner.

Närmare om förändringarna

Kravet på saklig grund för uppsägning upphör när arbetstagaren uppnått LAS-åldern i 32 a §. Det sker i två steg på det sättet att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen tills han eller hon fyller 68 resp. 69 år. 2020 höjs åldern till 68 år och 2023 höjs den från 68 till 69 år.

När arbetstagaren uppnått LAS-åldern ändras anställningsskyddet enligt följande:

- Det krävs inte längre saklig grund för arbetsgivarens uppsägning. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har således en ömsesidig fri uppsägningsrätt utan krav på särskild orsak. (33 p 1 §).
- Arbetstagaren har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. (33 b §).

- Arbetstagaren har inte företrädesrätt i turordningshänseende eller företrädesrätt till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad. (33 b §).
- Arbetstagaren kan inte ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande (33 p.4 § och 33 c §).

Notera dock att uppsägningar som strider mot någon diskrimineringsgrund även framdeles kommer vara otillåtna och kan ogiltigförklaras. Detsamma gäller uppsägningar som grundar sig på att arbetstagaren har utnyttjat sin rätt till ledighet enligt någon av de olika ledighetslagarna.

Anställningen ska avslutas genom uppsägning

Hitintills har en anställning för den som uppnått LAS-åldern avslutats genom skriftligt besked enligt 33 §. Enligt nya lagen ska istället anställningen avslutas genom en uppsägning. Samtidigt förenklas uppsägningsförfarandet för en arbetstagare som uppnått LAS-ålder enligt följande:

- Uppsägningsbeskedet behöver inte innehålla information om ogiltigförklaring eller skadestånd med anledning av uppsägningen eller om företrädesrätt till återanställning (33 p 2 §).
- Arbetsgivaren behöver inte uppge grunden för uppsägningen (33 p.3 §)
- Arbetsgivaren ska i förväg, om inte förhandling enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen ändå har hållits i frågan, underrätta arbetstagaren och, om arbetstagaren är fackligt ansluten, varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och arbetstagarorganisationen ska ha rätt till överläggning med arbetsgivaren om uppsägningen innan den verkställs. (33 a §).

För en arbetstagare som uppnått LAS-åldern övergår inte en allmän visstidsanställning (vilken anställningsform inte finns på buteljglas avtalsområde) eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §. Detta framgår av nya 33 d §. Detta gäller även om arbetstagaren var yngre när anställningen ingicks. Det avgörande är arbetstagarens ålder vid den tidpunkt då en tvåårsgräns för den sammanlagda anställningstiden överskrids.

Notera att rättigheterna enligt 12–14 § kvarstår, d v s rätt att få behålla lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, skyddet mot förflyttning under uppsägningstiden och rätten till ledighet för att söka arbete. Samma sak gäller med reglerna i § 11 tredje stycket som reglerar när uppsägningstiden börjar löpa för en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist och som är föräldraledig.

Den särskilda tidsbegränsade anställningsformen försvinner

Bestämmelsen om att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har uppnått en viss ålder tas bort i LAS eftersom tillsvidareanställning kan tillämpas istället utan krav på saklig grund vid uppsägning.

Avvikelser genom kollektivavtal

Rätten att kvarstå i anställningen till en viss ålder är tvingande och träder ikraft på sätt som anges på annat ställe i cirkuläret med beaktande av eventuella övergångsregler vilka också anges på annat ställe i cirkuläret. Vissa lagregler är dispositiva genom centralt kollektivavtal.

Industriarbetsgivarna återkommer med mer information om kollektivavtalsparterna kommer att utnyttja dispositiviteten i lagen efter Avtal 2020.

Övergångsbestämmelser

Kollektivavtal

Ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som finns i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagändringarnas respektive ikraftträdande ska gälla till dess att avtalet har löpt ut. I buteljglas kollektivavtal för arbetare finns ingen bestämmelse om en skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder.

I buteljglas kollektivavtal för tjänstemän finns en bestämmelse – § 11.3.4 – om en skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder. Denna bestämmelse gäller t o m den 31 mars 2020.

Individuella avtal

Ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder i ett individuellt avtal som har ingåtts före lagändringarnas respektive ikraftträdande ska vara ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för ett sådant villkor om avtalet har ingåtts före den 1 september 2001. Anledningen är att det före den tidpunkten var fritt att avtala om skyldighet att avgå med pension vid vilken ålder som helst.

När en arbetsgivare före den 1 januari 2020 har gett en arbetstagare ett skriftligt besked om att anställningen upphör, ska lagen i dess äldre lydelse tillämpas på beskedet. En förutsättning är dock att arbetstagaren fyller 67 år före den 1 februari 2020. I annat fall ska beskedet vara utan verkan. I övrigt ska äldre föreskrifter tillämpas när en arbetsgivare före lagändringarnas respektive ikraftträdande har inlett ett förfarande för att skilja arbetstagaren från anställningen.

När det gäller allmän visstidsanställning (vilken anställningsform inte finns på buteljglas avtalsområde) och vikariat ska de höjda åldersgränserna bara tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts efter lagändringarnas respektive ikraftträdande.

För det fall att ett uppsägningsförfarande (eller avsked) påbörjats vid lagens ikraftträdande ska de regler tillämpas som gällde när förfarandet inleddes, trots att lagen har fått en ny lydelse innan ärendet är avgjort. För detaljer rörande detta hänvisas till p 5 och 6 i övergångsbestämmelserna.

Ikraftträdande

Lagändringarna träder i kraft i två omgångar. Den 1 januari 2020 ska förändringarna av äldre arbetstagares anställningsskydd träda i kraft och åldersgränserna höjas till 68 år. Den 1 januari 2023 ska åldersgränsen höjas till 69 år.

Övrigt – höjd ålder för uttag av allmän pension

Åldern för rätt att ta ut allmän pension kommer att höjas per 1 januari 2020 från 61 till 62 år. Detta påverkar personer fyllda 1959 och senare. Lägsta ålder för uttag av allmän pension kommer senare att höjas ytterligare, sannolikt till 64 år per 1 januari 2026.

Vid frågor vänligen kontakta rådgivningen på telefon 08-762 67 70 eller via rad@industriarbetsgivarna.se.

Med vänlig hälsning
Industriarbetsgivarna

Med vänlig hälsning
Per Widolf
Förhandlingschef
Industriarbetsgivarna