



UFV-PA 2020/1748

Riktlinjer för anställning efter 68 års ålder vid Uppsala universitet

Fastställda av rektor 2020-05-19
Träder i kraft 2020-06-01

Innehållsförteckning

1. Omfattning av riktlinjerna	1
2. Allmänna utgångspunkter för anställning efter 68 års ålder	1
Anställning	1
3. Former för anställningars upphörande vid 68 års ålder	1
Avgångsskyldighet vid 68 år och fr. o. m. 2023 vid 69 år	1
Uppsägningstider	2
4. Formalia för anställning efter 68-års ålder.....	2
5. Villkor för anställning	2
Omfattning	2
Anställningstid.....	3
Finansiering och ledningsuppdrag.....	3
Förenade anställningar	3
Seniorprofessor som examinator	3
6. Titel vid anställning	3
7. Anställning av gästprofessorer och adjungerade professorer efter 68 år	3
8. Beslutsordning.....	3
Professorer.....	3
Gästprofessorer och adjungerade professorer	4
Övriga lärare och forskare	4
Teknisk- och administrativ personal	4
9. Förmåner och lönevillkor för anställningar efter 68 års ålder	4
10. Anställningsformer och tidsbegränsningsgrund vid anställning efter 68 års ålder	5
11. Ikraftträdande och övergångsbestämmelser	5
Bilaga 1 - Rättsliga förutsättningar.....	6
Rätt att kvarstå i anställning till 68 år och anställningsskydd	6

1. Omfattning av riktlinjerna

Riktlinjerna reglerar förutsättningarna och formerna för all anställning vid Uppsala universitet efter 68 års ålder av såväl tidigare anställd som nyanställd personal.

2. Allmänna utgångspunkter för anställning efter 68 års ålder

Om det finns verksamhetsmässiga skäl för att en person efter 68 års ålder ska vara anställd vid Uppsala universitet sker tidsbegränsad anställning i enlighet med de villkor som regleras i dessa riktlinjer.

Anställning

Anställning efter 68 års ålder kan ske om det enligt arbetsgivarens bedömning i det enskilda fallet är önskvärt och väl motiverat utifrån verksamhetens behov samt möjligt av ekonomiska skäl. Det kan till exempel gälla i fall där det finns behov av speciell kompetens, behov att överbrygga nyrekrytering under viss tid, eller när det är lämpligt att anställa någon som är mottagare av anslag för forskning från externa finansierare.

Inför beslut om anställning efter 68 års ålder ska alltid en avvägning göras i syfte att uppnå balans mellan tillvaratagande av kunskap och erfarenhet å ena sidan och behovet av omorientering och förnyelse å den andra. Parallellt med detta ska de ekonomiska förutsättningarna för förnyad anställning bedömas och säkerställas.

En person som efter pensionsålder (68 års ålder) utifrån institutionens/verksamhetens behov åtar sig ansvarsområde eller utför arbetsuppgifter av mer än marginell omfattning ska normalt anställas med relevant tjänstgöringsgrad. Tidigare anställd, t.ex. professor, som utifrån eget önskemål önskar fortsätta delta i vetenskaplig verksamheten, kan om institutionen bedömer det som lämpligt göra så utan att vara anställd, t.ex. som s.k. professor emeritus/emerita.

3. Former för anställningars upphörande vid 68 års ålder

Avgångsskyldighet vid 68 år och fr. o. m. 2023 vid 69 år

Alla tillsvidareanställningar vid Uppsala universitet ska upphöra vid utgången av den månad då en anställd fyller 68 år.

En anställd har enligt lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 68 år¹.

Fr.o.m. den 1 januari 2023 gäller att alla tillsvidareanställningar vid Uppsala universitet ska upphöra vid utgången av den månad då en anställd fyller 69 år.

¹ 33 a-c §§ LAS.

Det som i denna riktlinje gäller för anställning efter 68 års ålder ska även tillämpas fr. o. m. den 1 januari 2023 för anställning från 69 års ålder.

HR-avdelningen bistår verksamheten genom att översända uppsägningshandling m.m. till berörda arbetstagare som uppnår åldern 68 år god tid i förväg. Fr. o. m. den 1 januari 2023 gäller nyss nämnd rutin till en arbetstagare som uppnår 69 år.

Uppsägningstider

En arbetstagare som fyllt 68 år har en uppsägningstid om en månad² - både vid arbetsgivarens och arbetstagarens uppsägning. För fullmaktsanställda gäller att skyldighet att avgår föreligger den månad då en anställd fyller 68 år³. Vid egen uppsägning för en fullmaktsanställd gäller en uppsägningstid om 3 månader. För chefer som omfattas av chefsavtalet gäller en ömsesidig uppsägningstid om 3 månader⁴.

4. Formalia för anställning efter 68-års ålder

Vid anställning av en arbetstagare som uppnått 68 års ålder skall universitetet fatta ett anställningsbeslut och ingå ett skriftligt anställningsavtal.

5. Villkor för anställning

Anställning efter 68 års ålder kan ske med stöd av dessa riktlinjer om det enligt arbetsgivarens bedömning i det enskilda fallet är önskvärt och väl motiverat utifrån verksamhetens behov samt möjligt av ekonomiska skäl.

Omfattning

Anställningens omfattning ska beslutas utifrån verksamhetsbehoven och de ekonomiska förutsättningarna i det enskilda fallet. Omfattningen ska i normalfallet inte vara heltid. En utgångspunkt i normalfallet bör vara högst 50 procent av heltid.

Exempel på verksamhetsbehov:

- behov av speciell kompetens för viss tid till exempel för att överbrygga nyrekrytering,
- behov av specifik kompetens utifrån verksamhetsbehov,
- behov av anställning för pågående och externfinansierade forskningsprojekt eller
- behov i övrigt av anställning för att kunna representera universitetet i specifika sammanhang e.l.

² 33 § 3 st. LAS och 14 kap 2 § villkorsavtalen.

³ 14 kap 1 § villkorsavtalen och 5 § lag (1994:261) om fullmaktsanställning.

⁴ Chefsavtal 10 b § och 14 kap 3 a § villkorsavtalen.

Anställningstid

- Anställningstiden bör i normalfallet begränsas till högst två år.
- Anställning ska dock ske längst ett år i taget.

Finansiering och ledningsuppdrag

Anställningen ska vara finansierad. Den finansiär som har nytta av anställningen ska bekosta den. Anställningen ska i normalfallet inte finansieras med statsanslaget för forskning och forskarutbildning och ska i normalfallet inte innefatta ledningsuppdrag men kan i särskilda fall göra det.

Förenade anställningar

Professorer och universitetslektorer med förenad anställning kan återanställas som universitetslektorer med förenad anställning endast om sjukvårdshuvudmannen medger fortsatt förenad anställning. I annat fall kan universitetet anställa utan förening

Seniorprofessor som examinator

I det fall det finns behov av att en seniorprofessor ska kunna utses till examinator kan personen deltidsanställas även som universitetslektor.

6. Titel vid anställning

- En professor som återanställs eller nyanställs anställs som *seniorprofessor*.
- En gästprofessor eller adjungerad professor som återanställs eller nyanställs anställs som *gästprofessor* respektive *adjungerad professor*.
- Övrig personal som återanställs eller nyanställs behåller den titel som har gällt tidigare, t.ex. *universitetslektor* eller *forskningsingenjör*.

7. Anställning av gästprofessorer och adjungerade professorer efter 68 år

Anställning av gästprofessorer och adjungerade professorer ska föregås av prövning av verksamhetsskäl innan beslut om anställning enligt dessa riktlinjer får ske. Anställningsförfarandet regleras i högskoleförordningen och anställningsordningen.

8. Beslutsordning

Professorer

- a. Anställning av en professor som seniorprofessor upp till och med ett år beslutas av dekanus/vicerektor på förslag av prefekt.
- b. Anställning av en professor som seniorprofessor sammanlagt längre än ett år beslutas av rektor.

Förslag upprättas av prefekt och ska vara tillstyrkt av dekanus/vicerektor.

Gästprofessorer och adjungerade professorer

- c. Anställning av gästprofessorer och adjungerade professorer beslutas av rektor oavsett tid. Förslag upprättas av prefekt och ska vara tillstyrkt av dekanus/vicerektor.

Övriga lärare och forskare

- d. Anställning av övriga lärare och forskare upp till och med ett år beslutas av prefekt efter samråd med/tillstånd av dekanus/vicerektor.
- e. Anställning av övriga lärare och forskare sammanlagt längre än ett år beslutas av rektor. Förslag upprättas av prefekt och ska vara tillstyrkt av dekanus/vicerektor.

Teknisk- och administrativ personal

- f. Anställning av teknisk- och administrativ personal upp till och med ett år beslutas av prefekt/föreståndare/avdelningschef.
- g. Anställning av teknisk- och administrativ personal sammanlagt längre än ett år beslutas av dekanus/vicerektor/universitetsdirektören/överbibliotekarien på förslag av prefekt/föreståndare/avdelningschef.

9. Förmåner och lönevillkor för anställningar efter 68 års ålder

Förmåner enligt kollektivavtal gäller även för anställningar efter 68 års ålder, exempelvis gällande semester, sjukvårdsförmåner och friskvård.

Lönen i anställning efter 68 års ålder ska i normalfallet motsvara den tidigare lönen med möjlighet att vid behov överväga höjning på motsvarande sätt som för andra tidigare anställda som får en ny anställning. Lönen vid nyanställning ska i normalfallet sättas i enlighet med gällande lönebild för aktuell befattning.

De som anställs efter 68 års ålder omfattas av lönerevision på motsvarande sätt som för andra anställda.

De personer som har en anställning efter 68 års ålder försäkras på motsvarande sätt som övriga anställda enligt gängse rutin.

10. Anställningsformer och tidsbegränsningsgrund vid anställning efter 68 års ålder

Anställning ska som huvudregel ske för viss tid med stöd av LAS⁵ enligt följande.

Anställning efter 68 års ålder sker tidsbegränsat med stöd av LAS för administrativ och teknisk personal.

Anställning av gästprofessorer och adjungerade professorer ska ske för viss tid med stöd av högskoleförordningen (HF)⁶.

Även annan lärare än professor, inbegripet gästprofessor och adjungerad professor, får tidsbegränsas med stöd av LAS i enlighet med reglering i HF⁷. Detta gäller universitetslektorer och universitetsadjunkter.

Gästprofessorer och adjungerade professorer anställs alltid tidsbegränsat, inte med stöd av LAS, utan med stöd av HF.

Anställning som professor får inte tidsbegränsas. Det regleras i HF⁸. Om en tidigare professor anställs som seniorprofessor utgör detta inget hinder för en tidsbegränsning med stöd av LAS som tidsbegränsningsgrund.

Personer över 68 år som utför tillfälliga och kortvariga arbetsuppgifter för särskilda insatser kan anställas intermittent för detta (anställning per arbetstillfälle) med relevant tidsbegränsningsgrund.

11. Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Dessa riktlinjer träder i kraft den 1 juni 2020 och ersätter 2013 års riktlinjer för anställning efter 67 års ålder⁹. Anställningar som pågår och som kommit till stånd med stöd av de tidigare riktlinjerna gäller anställningstiden ut, men vid eventuell ny anställning efter den 1 juni ska föreliggande riktlinjer tillämpas.

⁵ Anställningsformen Allmän visstidsanställning enligt 5 § 1 p. LAS.

⁶ 4 kap 11 – 12 §§ HF (1993:100).

⁷ 4 kap. 9 § HF.

⁸ 4 kap. 9 § samt 11 § (adjungerad professor) respektive 12 § (gästprofessor).

⁹ Riktlinjer för anställning efter 67 års ålder, 2013 (UFV 2009/455).

Bilaga 1 - Rättsliga förutsättningar

Rätt att kvarstå i anställning till 68 år och anställningsskydd

Fram till 31 december 2019 gällde skyldighet att avgå vid 67 års ålder och arbetsgivaren behövde i direkt anslutning till att arbetstagaren uppnådde åldern 67 år överlämna ett besked till arbetstagaren om detta.

En arbetstagare har enligt nuvarande regler i LAS rätt att kvarstå i anställning till utgången av den månad då han eller hon fyller 68 år¹⁰. Fr. o. m. den 1 januari 2020 kan en arbetstagare sägas upp från 68 års ålder och fr.o.m. den 1 januari 2023 kan en arbetstagare sägas upp när denna uppnår 69 års ålder. En arbetsgivare kan alltså enligt de nya reglerna säga upp en arbetstagare även senare än när arbetstagaren uppnått åldern 68 år. Det brukar uttryckas som att ”fönstret” är öppet fr.o.m. åldern uppnås utan begränsningar framåt i tiden. En arbetstagare är skyldig att avgå vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 68 år¹¹ men även vid senare tidpunkt då arbetsgivaren väljer att säga upp

Arbetsgivaren behöver inte anföra några speciella skäl vilket annars gäller vid andra uppsägningar och saklig grund krävs alltså inte när arbetstagaren uppnått åldern som nyss angivits¹² och arbetstagaren har inte heller företrädesrätt till återanställning¹³.

Ogiltigförklaring av uppsägningen är inte heller möjlig. En allmän visstidsanställning eller vikariat som överstiger två år övergår inte i en tillsvidareanställning för en person som har fyllt 68 år och som har en anställning. Personer som har fyllt 68 år omfattas således inte av anställningsskyddet enligt LAS.

Diskrimineringsförbud och tillåten särbehandling p. g. a. ålder

Enligt diskrimineringslagen hindrar diskrimineringsförbudet inte särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet¹⁴. I propositionen till genomförande av diskrimineringslagen¹⁵ angavs att de särskilda bestämmelser som gäller rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder är motiverade eftersom det är rimligt att det finns en bestämd tidpunkt för när det lagfästa anställningsskyddet ändrar karaktär och arbetsgivaren tillåts avsluta anställningsförhållandet utan att visa saklig grund för uppsägning på vanligt sätt.

¹⁰ 32a§ LAS. Fr.o.m. den 1 januari 2023 har arbetstagaren rätt att kvarstå i anställningen till 69 år.

¹¹ 14 kap 2 § villkorsavtalet.

¹² 33 och 33 d § LAS.

¹³ 22, 23, 25 och 25 a§§ LAS.

¹⁴ 2 kap 2 § 4 p Diskrimineringslag (2008:567).

¹⁵ Prop. 2007/08:95 till Diskrimineringslag.

Ovanstående nationella regler har prövats och avgjorts genom en dom i EU-domstolen¹⁶. Domen slog fast att svensk lag är förenlig med EU-rätten och att LAS åldersgräns för anställningars upphörande utgör en godtagbar särbehandling på grund av ålder.

Gällande arbetsrättsliga författningar som innehåller åldersgränser är således förenliga med EG-rätten. Den som tillämpar författningar som innehåller åldersgränser gör sig inte skyldig till åldersdiskriminering.

¹⁶ Dom 2012 (C-141/11, Hörnfeldt . / . Post Nord AB.