



**LUNDS**  
UNIVERSITET

RIKTLINJER

*Diarienummer* STYR 2023/1143

*Datum* 2023-06-22

Rektor

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

### **Syfte**

Dessa riktlinjer syftar till att säkerställa en universitetsgemensam hantering av tillsvidareanställningar när anställda uppnår den ålder när anställningsskyddet i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) upphör. Riktlinjerna 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, med ändring från den 1 januari 2023. Anställda har idag rätt att kvarstå i anställning till 69 år. För det fall den anställde inte avslutar sin anställning senast när denne fyller 69 år genom egen ansökan, 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 arbetstägaren 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 69 år.

Vid fortsatt anställning efter 69 år gäller vissa begränsningar av anställningsskyddet (exempelvis undantag från rätten till 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 en avgångsskyldighet vid 69 år enligt lag (1994:261) om fullmaktsanställning. En egen uppsägning inför pension har fördelen att den anställda 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 69 år**

Vid Lunds universitet är huvudregeln att anställda ska sägas upp vid 69 år om det inte föreligger synnerliga skäl. En fortsatt anställning efter 69 år ska normalt motsvara en sysselsättningsgrad på 20 % av heltid och förutsätter en begäran om partiell tjänstledighet från den anställdes sida. En sådan tjänstledighet kan inte avbrytas ensidigt. Det är dekan eller motsvarande som 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 avsluta sin utbildning på forskarnivå 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.

Synnerliga skäl föreligger inte när den anställda har externa medel som inte förbrukats inom avsedd tid eller ett kvarstående handledningsuppdrag, som utan att försämra doktorandens förutsättningar att avsluta sin utbildning på forskarnivå, kan överlämnas till annan handledare.

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

Berörd chef ansvarar för att kommunicera med den anställda senast tre månader, och företrädesvis sex månader, innan den anställda fyller 69 år 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. Underlaget ska innehålla förslag på när samt hur uppföljning samt eventuell kompetensöverföring ska ske. Samtal med den anställda om partiell tjänstledighet 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. Även efter det att en anställd fyllt 69 år och får kvarstå i anställning, på grund av att dekan/motsvarande bedömt att det föreligger synnerliga skäl för fortsatt anställning, så är det fortsatt berörd chef som beslutar vilka medel som ska användas för att finansiera den fortsatta anställningen. Ny bedömning om fortsatt anställning ska ske årligen i enlighet med riktlinjerna. I de fall den anställda beviljats Wallenberg Scholars eller ERC Advanced Grants som sträcker sig över den tid den anställda fyller 69 år så kan den årliga bedömningen få ske först vid en senare tidpunkt.

Detta förutsätter en prövning utifrån omständigheterna i det enskilda fallet och godkännande av rektor som ska dokumenteras av fakulteten/motsvarande.

### **Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

Dessa riktlinjer träder i kraft den 1 juli 2023 och avser uppsägningar på grund av uppnådd ålder efter den 1 juli 2023.