

Föreskrifter för anställning efter det att rätten att kvarstå i anställning upphör

Dnr 1-869/2019

Gäller fr.o.m. 2020-01-01



**Karolinska
Institutet**

Diarienummer: 1-869/2019	Dnr för föregående version: 1-284/2017	Beslutsdatum: 2019-11-12	Giltighetstid: Gäller fr.o.m. 2020-01-01 och tillsvidare
Beslut: Rektor		Dokumenttyp: Föreskrifter	
Handläggs av avdelning/enhet: HR-avdelningen		Beredning med: rektor, universitetsdirektör, arbetsgrupp, referensgrupp, juridiska avdelningen	
Revidering med avseende på: Nya bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd			

Inledning

Hanteringen av anställningar ska vara transparent och ske på objektiva och sakliga grunder. Planering av kompetensförsörjning ska ske långsiktigt och kunskapsöverföring ska ske med god framförhållning

Enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) har en arbetstagare fr.o.m. den 1 januari 2020 rätt att kvarstå i anställningen fram till dess att arbetstagaren fyller 68 år (nedan LAS-ålder). Den 1 januari 2023 höjs åldersgränsen till 69 år. När arbetstagaren uppnår LAS-åldern sker en väsentlig förändring av anställningsskyddet som framför allt innebär att arbetsgivaren får säga upp en arbetstagare utan krav på saklig grund. Parterna i anställningsavtalet får därmed en ömsesidig fri uppsägningsrätt.

Syfte

Dessa föreskrifter innehåller bestämmelser om anställning av personer som har uppnått den ålder där rätten att kvarstå i anställning upphör enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). I övrigt gäller samma föreskrifter som för övriga anställningar i den utsträckning de inte står i strid med dessa föreskrifter.

Dessa föreskrifter syftar till att även anställningar efter det att rätten att kvarstå i anställning upphör ska hanteras likvärdigt inom KI och grunda sig på verksamhetens behov och ekonomiska förutsättningar.

Allmänna utgångspunkter

KI har i vissa sammanhang behov av behålla arbetstagare som har uppnått LAS-åldern. Det gäller personer med viktig erfarenhet, ett värdefullt kontaktnät och en särskild kompetens där ett avslut skulle innebära en väsentlig förlust för verksamheten. Detta faktum ska noga vägas mot verksamhetens behov av omorientering och förnyelse samt mot KI:s behov av att övriga medarbetare utvecklas i arbetet och i karriären.

Anställning efter uppnådd LAS-ålder är inte någon rättighet för individen och en eventuell anställning ska alltid prövas noggrant på objektiva och sakliga grunder utifrån verksamhetens behov. Prövningen ska visa att det är värdefullt för verksamheten att anställa en person som har uppnått LAS-åldern. Behovet och den nytta en anställning kan tillföra KI på kort och lång sikt ska vara avgörande för bedömningen.

Behov kan motiveras av särskild kompetens för att överbrygga nyrekrytering under viss tid eller för pågående och externfinansierade forskningsprojekt eller för att kunna representera KI i speciella sammanhang.

En långsiktig planering av kompetensförsörjningen i samband med att medarbetare närmar sig LAS-åldern är av stor betydelse för en framgångsrik generationsväxling. I det ordinarie arbetet med verksamhetsplanering ska ingå planering av institutionens/enhetens långsiktiga kompetensförsörjning där mål för verksamheten, analys av de utmaningar som verksamheten står inför och strategier för att nå målen ingår. En sådan analys kan, till exempel, medföra att

verksamhetens inriktning behöver ändras och åtgärder behöver vidtas för att attrahera personer med andra kompetensprofiler. Anställning av en person som har uppnått LAS- åldern är alltid en tillfällig och kortsiktig lösning.

Anställningsform och villkor

I god tid innan en medarbetare uppnår LAS-åldern ska ansvarig chef genomföra en dialog med medarbetaren om hur verksamheten ska anpassas efter gällande förutsättningar. Dialogen ska utmynna i en dokumenterad plan för hur kompetensväxling och/eller avveckling av aktuella uppdrag ska ske fram till dess att LAS-åldern uppnås eller i förekommande fall en plan för fortsatta uppdrag.

När en arbetstagare uppnår LAS-åldern och fortsatt anställning inte är aktuell, ska anställningen sägas upp med iakttagande av reglerna i LAS. I det fall parterna enas om fortsatt anställning ska ett nytt anställningsavtal ingås i enlighet med punkt 1–7 nedan. Då det är fråga om en omreglering av anställningsavtalet behöver inte något utlysningförfarande tillämpas. Arbetsgivaren (ansvarig chef) ska årligen (i medarbetarsamtal eller motsvarande) ompröva anställningen i god tid före det att arbetstagaren fyller år i syfte att avgöra om anställningen ska fortsätta ytterligare ett år. Omprövningen förutsätter en dokumenterad dialog mellan chef och medarbetare. Dokumentation ska bl.a. innehålla förutsättningar för anställningen, omfattning, finansiering och en plan för hur kompetensväxling ska genomföras. Beslut om omreglering eller fortsatt anställning enligt detta stycke ska särskilt motiveras.

Följande gäller för alla anställningsavtal som ingås med personer som har uppnått LAS-åldern:

1. En anställning efter uppnådd LAS-ålder ska gälla tillsvidare om det inte finns särskilda skäl för att tidsbegränsa anställningen (anställning av gästprofessor och adjungerad professor sker med stöd av 4 kap. 10–12 §§ högskoleförordningen [1993:100]).
2. Anställningsvillkoren ska regleras i ett nytt anställningsavtal.
3. Lön betalas per månad.
4. Anställningen kan pågå under högst fem år.
5. Sysselsättningsgraden ska omfatta minst 10 procent och högst 50 procent av heltid.
6. Anställningen ska inte avse uppdrag som chef eller uppgifter med arbetsledande ställning.
7. Beslut om anställning fattas enligt bestämmelserna i gällande besluts- och delegationsordning.

Rektor kan besluta om undantag i från p. 4, 5 och 6 om det finns synnerliga skäl

Oavsett vad som sägs i p. 1, 3, 5 och 6 får anställning ske genom s.k. intermitterant anställning när tillfälligt behov av anställning finns och det inte går att planera omfattningen i förväg.

Fortsatt verksamhet som lärare eller forskare

Nedan beskrivs särskilda förutsättningar för anställning av lärare och forskare efter pensionsavgång utöver vad som gäller under rubriken ”Anställningsform och villkor”.

KI ser positivt på att lärare och forskare som vid uppnådd LAS-ålder har en värdefull och svårersätlig kompetens fortsätter sin verksamhet vid KI. För ett effektivt utnyttjande av tillgängliga resurser måste man noga analysera hur KI bäst kan ta till vara dessa medarbetares kunskap och erfarenheter. Förutom strategiska överväganden ska hänsyn tas till den lokala situationen och ekonomiska förutsättningar samt medarbetarens förväntade bidrag till utvecklingen av verksamheten. Det är dessutom av stor vikt att en lärare eller en forskare som har intresse av att fortsätta sin verksamhet respekterar verksamhetens behov av förnyelse och andra medarbetares behov av fortsatt stöd och utveckling.

I förekommande fall ska det finnas en planering för hur ansökningar där ett bidrag kommer sträcka sig över LAS-åldern ska hanteras, dvs. en proaktivitet för att bidragsvillkoren kan kräva anställning. Likaså ska huvudhandledaruppdrag alltid planeras så att det kan säkerställas att dessa kan slutföras på ett ändamålsenligt sätt. I detta avseende ska bl.a. LAS-åldern beaktas.

I det fall institutionen kommer fram till att det finns objektiva och godtagbara skäl för en lärare eller forskare att fortsätta sin verksamhet efter pensionen ska det prövas i vilken form den fortsatta verksamheten ska bedrivas.

Anknytning

I förekommande fall ska fortsatt verksamhet efter LAS-ålder i första hand ske genom anknytning till verksamheten, t.ex.t ex som professor emeritus/emerita, dvs. utan en anställning.

Anställning

Om institutionen istället för anknytning anser att det finns särskilda skäl för att anställa en lärare eller forskare efter uppnådd LAS-ålder ska ett sådant beslut motiveras.

Utöver vad som sägs under rubriken Anställningsform och villkor, punkt 1- 7, gäller särskilt att lärare och forskare som anställs efter LAS-ålder ska

- a. finansieras genom egna, aktuella och pågående externa anslag för lön och drift¹
- b. anställas i direkt anslutning till uppnådd LAS-ålder.
- c. kunna vara PI (Principal Investigator) och ha attesträtt för externa anslag som tecknats med läraren/forskaren som huvudman.
- d. stå till förfogande för att vara mentor åt juniora forskare.

¹ *Lönekostnaden får inte överstiga det som anges i det externa anslaget.

Uppdrag som huvudhandledare för doktorander ska inte ges till lärare och forskare som passerat LAS åldern. En förutsättning för ett sådant uppdrag är att det kan slutföras innan handledarens anställning upphör.

Övergångsbestämmelser

Femårsgränsen i p. 4 under rubriken Anställningsform och villkor räknas fr.o.m. den 1 januari 2020. Avtal om en tidsbegränsad anställning som ingåtts innan dessa föreskrifter träder ikraft gäller till dess att de löper ut. Vid behov av fortsatt anställning ska omreglering till en tillsvidareanställning ske i enlighet med dessa föreskrifter.