



Anställning efter avgång med ålderspension

Fastställd av rektor 2016-04-12

Dnr: FS 1.1 - 530-16

Denna regel ersätter tidigare fastställt beslut av rektor, dnr FS 1.1.2 - 135-14

Typ av dokument:	Regel
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	Tillsvidare
Område:	Personal
Ansvarig enhet:	Personalenheten

Innehåll

Anställning efter avgång med ålderspension.....	3
Bakgrund	3
Lag och avtal.....	3
Anställning efter ålderspension.....	4
Anställning efter ålderspension för personer med öb-rätt.....	4
Befattningsbenämningar	5
Anställningsform och övriga villkor	5
Arbetstid	5
Beslut	5
Professor emerita/emeritus.....	5

Bilaga: Tillämpningsanvisning

Anställning efter avgång med ålderspension

Dessa regler ersätter tidigare regler om anställning efter avgång med ålderspension, dnr FS 1-1.2-135-14.

Bakgrund

För samtliga institutioner/enheter inom Umeå universitet ska det finnas långsiktig bemanningsplanering uttryckt i en kompetensförsörjningsplan som rymmer analys, mål, uppföljning och årlig aktivitetsplan.

För den del av kompetensförsörjning som rör generationsväxling vid institutionen/enheten ska den grundläggande principen vara att denna planeras i god tid. Kontinuerlig dialog bör ske, exempelvis vid utvecklingssamtal, med medarbetare som närmar sig pensionsåldern om hur han eller hon önskar sig de kommande åren i arbetslivet. Syftet är att skapa en bra arbetssituation och kunna planera samt säkerställa kompetens- och erfarenhetsöverföring. Målsättningen är att kompetens- och erfarenhetsöverföring ska vara genomförd när medarbetaren går i ålderspension. Anställning efter ålderspension kan ske till arbeten där det inte varit möjligt att rekrytera ersättare, exempelvis när specifik spetskompetens krävs.

Lag och avtal

En arbetstagare har enligt 32 a § i lagen(1982:82) om anställningsskydd (LAS) rätt att kvarstå i anställning till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år. Den anställde ska få information om att anställningen avslutas från och med 67 års ålder (LAS § 33). Informationen om att anställningen upphör ska lämnas skriftligt till den anställde minst en månad före anställningen avslutas. Vid avslut i samband med att den anställde fyllt 67 år behöver arbetsgivaren inte anföra några speciella motiv för sitt beslut.

För personer som har fyllt 67 år får arbetsgivaren träffa tidsbegränsade anställningar i enlighet med LAS. För den som fyllt 67 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt LAS 5 a §. Besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta ska enligt LAS 15 § ska lämnas minst en månad före anställningstidens utgång.

Villkorsavtal och Villkorsavtal-T är centrala kollektivavtal som tecknats mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, OFR/S och Seko och som reglerar generella anställningsvillkor för arbetstagare anställda hos myndigheter under staten.

Villkorsavtalen har tecknats i tre versioner, Villkorsavtal är två tidsbegränsade avtal som tecknas mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O samt SEKO. Villkorsavtal-T är ett tillsvidareavtal som tecknas mellan Arbetsgivarverket och Saco-S.

En arbetsgivare får dock, med avvikelse från vad som avtalats i Villkorsavtal/Villkorsavtal- T kap 1, i enskilt fall träffa överenskommelse med arbetstagare om att inte tillämpa avtalets bestämmelser helt eller delvis om arbetstagaren får ålderspension enligt statliga tjänstepensionsbestämmelser. Motsvarande gäller även frångående av tillämpningen av bestämmelserna i lokalt avtal som är slutet med stöd av detta avtal.

Enligt 14 kap 1 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T är arbetstagare skyldig att avgå vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

I pensionsavtal PA 16, avdelning II, andra kapitlet framgår att den kollektivavtalade pensionsåldern är 65 år och uppnås vid utgången av kalendermånaden före den månad då den anställde fyller 65 år. PA 16, avdelning II, gäller inte för arbetstagare som har uppnått pensionsåldern 65 år, vilket innebär att inga pensionspremier betalas till tjänstepension efter 65 år. Avtalet innehåller även övergångsbestämmelser för de som omfattats av tidigare statliga pensionsavtal.

Enligt 2 kap 2 § 4 p Diskrimineringslagen (2008:567) 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 syftet.

Anställning efter ålderspension

Umeå universitet har i vissa sammanhang behov av att anställa personer som har avgått med ålderspension. Anställning efter ålderspension är inte någon rättighet för individen och anställning ska alltid prövas utifrån verksamhetens behov. Prövningen ska visa att det är värdefullt för verksamheten att anställa en person med särskilt uppdrag och specifik spetskompetens efter avgång med ålderspension. Externa forskningsanslag där anslag är beviljade till person som är nära ålderspension eller har avgått med ålderspension är exempel på särskilt uppdrag där anställning kan vara viktig och nödvändig för verksamheten.

Det kan inte nog påtalas vikten av långsiktig planering av kompetensförsörjningen i samband med att personer närmar sig pensionsåldern. 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 vidtas för att attrahera personer med andra kompetensprofiler. Anställning av en person som uppnått ålderspension är alltid en tillfällig och kortsiktig lösning.

Anställning efter ålderspension för personer med öb-rätt

För personer som har behållit rätten att avgå med ålderspension före 65 år, enligt tidigare statliga pensionsavtal, så kallad öb-rätt, har arbetsgivaren, under anställningstiden, betalat en särskild pensionspremie som kompenserar den anställde för färre intjänandeår till pension.

Anställning efter ålderspension är inte någon rättighet för individen och anställning ska alltid prövas utifrån verksamhetens behov. Prövningen ska visa att det är värdefullt för verksamheten att anställa en person med särskilt uppdrag och specifik spetskompetens efter avgång med ålderspension.

Anställning efter ålderspension av personer med öb-rätt ska ske med stor restriktivitet.

Befattningsbenämningar

För att särskilja anställning efter avgång med ålderspension från andra anställningar anställs personer som avgått med ålderspension som senior professor, senior universitetslektor etc. Det innebär att samtliga befattningsbenämningar inom lärarkategorin får prefixet senior. För teknisk/administrativ personal som anställs efter ålderspension ges befattningsbenämningen seniorkonsult, senioradministratör eller seniortekniker, vilken av de tre befattningsbenämningarna som är lämplig beslutas i samråd med personalchefen.

Anställningsform och övriga villkor

Enligt gällande lokalt samverkansavtal ska anställningen samverkas. Anställningen ska maximalt sträcka sig ett år och anställningens omfattning ska anges i procent. Lön förhandlas med arbetstagaren och beslutas av arbetsgivaren efter samråd med personalsekreterare/personalspecialist.

För personer med öb-rätt som anställs efter ålderspension ska anställning maximalt ges för ett år, tidsbegränsningsgrunden ska vara allmän visstidsanställning. Anställningen ska vara utan pensionsrätt.

Ersättning i form av arvode ges i enlighet med gällande riktlinjer för arvoderingar.

Arbetsgivaren kan avtala om att den anställde inte ska ha rätt till semesterledighet utan istället ha semesterersättning inräknad i lönen om anställningen avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid. Om detta ska tillämpas ska det särskilt avtalas och framgå av anställningsavtalet.

Arbetstid

För arbetstagare som anställs efter ålderspension gäller de lokala kollektivavtal om arbetstid som parterna tecknat för lärare respektive teknisk/administrativ personal. Enskilda överenskommelser om arbetstid kan också tecknas mellan arbetsgivare och arbetstagare i enlighet med universitetets delegationsordning.

Beslut

Dekan respektive förvaltningschefen eller överbibliotekarien beslutar om anställning efter ålderspension. Beslutet ska ske i samråd med personalchef.

Professor emerita/emeritus

Möjligheten att låta en professor emerita/emeritus fortsätta sin vetenskapliga verksamhet oavlönat efter ålderspensionering i syfte att tillvarata erfarenhet och kunskap ska prövas av prefekt. Prövningen ska förutom strategiska överväganden ta hänsyn till institutionens tillgång till lokaler och ekonomiska förutsättningar. För professorer emeriti har universitetet tecknat ett särskilt personskadeskydd genom Kammarkollegiet. För mer information se intranätet.

Tillämpningsanvisning

Prefekt eller enhetschef skriver en anhållan om att få anställa en person efter avgång med ålderspension. Anhållan skickas till berörd dekan eller till universitetsdirektör respektive överbibliotekarie, tre månader innan pågående anställning avslutas. Tidsperioden är vald med avseende på att om en anställd vill avsluta sin anställning och gå i pension ska anmälan till SPV göras tre månader innan anställningen avslutas.

Anhållan ska innehålla motivering varför anställning efter ålderspension är nödvändig, hur den överensstämmer med institutionens/enhetens verksamhets- och kompetensförsörjningsplan och för hur lång period anställningen ska sträcka sig. Anställningen får maximalt sträcka sig ett år. I anhållan ska även framgå vilken befattningsbenämning som föreslås.

Anställning i högst tre månader

Om anställningen avses pågå i högst tre månader och inte kommer att förlängas, kan arbetsgivaren avtala om att den anställde inte ska ha rätt till semesterledighet utan istället få semesterersättningen inräknad i lönen. Om detta ska tillämpas ska det särskilt avtalas och skrivas in i anställningsavtalet.

Förlängning av anställning av senior medarbetare

Anhållan om förlängning av tidigare beviljad anställning av senior medarbetare ska göras i normalfallet tre månader före avslut. Anhållan ska innehålla motivering varför anställning behövs, hur den överensstämmer med institutionens/enhetens verksamhets- och kompetensförsörjningsplan och för hur lång period anställningen ska sträcka sig. Anställningen får maximalt sträcka sig ett år.

Anställningsavtal

Om anhållan beviljats att person får anställas efter ålderspension skrivs anställningsavtal. I anställningsavtalet under övriga upplysningar ska skrivas in:

- Om semesterersättning är inräknad i lönen ska det framgå i anställningsavtalet; kan tillämpas vid anställning i högst tre månader.

Arbetstid

För arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring ska arbetsschema skickas till löneadministrationen för registrering i lönesystemet.

Information till den anställde

Arbetsgivaren ansvarar för att skriftlig information om de anställningsvillkor som gäller för anställning efter ålderspension lämnas till den anställde.