

# Innehållsförteckning

<b>1 Sammanfattning.....</b>	<b>2</b>
<b>2 Lagförslag .....</b>	<b>3</b>
<b>3 Gällande regler.....</b>	<b>4</b>
<b>4 Tidigare ställningstaganden .....</b>	<b>8</b>
4.1 Pensionsberedningen.....	8
4.2 Pensionsarbetsgruppen .....	9
4.3 Genomförandegruppen .....	11
<b>5 Behov av lagstiftning .....</b>	<b>13</b>
<b>6 Förslag till lagstiftning - olika alternativ .....</b>	<b>15</b>
<b>7 Ikraftträdande m.m.....</b>	<b>24</b>
<b>8 Författningskommentar.....</b>	<b>25</b>

# 1 Sammanfattning

I promemorian föreslås en ny bestämmelse i anställningsskyddslagen. Förslaget är föranlett av de politiska överenskommelser som träffades inför reformerna av pensionssystemet. Grundläggande i det nya pensionssystemet är att inkomsten under hela livet ligger till grund för pensionen. Det skall i det reformerade pensionssystemet inte finnas någon övre åldersgräns för intjänande av pension. I det nya systemet kan en försäkrad efter fyllda 61 år själv välja när han eller hon vill gå i pension. Ålderspensionens storlek kommer dock direkt att påverkas av tidpunkten för pensionsuttag; ju senare pensionstidpunkt, desto högre pension. Mot bakgrund av det reformerade pensionssystemet finns starka skäl för att de försäkrade ges reella möjligheter att fortsätta med förvärvsverksamhet längre upp i åren än dagens bestämmelser i praktiken tillåter. Därför redovisas i denna promemoria olika alternativ för att genomföra höjd ålder för avgångsskyldighet till 67 år samt konsekvenserna av dessa alternativ. I promemorian förordas att det i anställningsskyddslagen införs en bestämmelse om att avtal som föreskriver en avgångsskyldighet mellan 65 och 67 år skall sakna verkan och att enligt dessa avtal skall i stället gälla en avgångsskyldighet vid fyllda 67 år.

## 2 Lagförslag

### Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1982:80) om anställningsskydd skall införas en ny paragraf, 32 a §, med följande lydelse samt att rubriken närmast före 33 § skall sättas närmast före 32 a §.

#### 32 a §

*Ett avtal som föreskriver skyldighet för en arbetstagare att avgå med ålderspension mellan 65 och 67 år är utan verkan i den delen. I stället skall gälla en avgångsskyldighet från den dag arbetstagaren fyller 67 år.*

### 3 Gällande regler

Enligt 33 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) gäller att en arbetsgivare som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med pension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 67 år, skall ge arbetstagaren skriftligt besked om detta minst en månad i förväg. Av 33 § andra stycket framgår att om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren fått kännedom om pensionsbeslutet. Slutligen gäller enligt 33 § tredje stycket att en arbetstagare som fyllt 65 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension inte har rätt till längre uppsägningstid än en månad och inte heller har företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§. Arbetstagaren har således inte företrädesrätt när turordning skall bestämmas i samband med uppsägning och ej heller möjlighet att åberopa den särskilda skyddsregeln för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga i 23 §. Vidare saknar dessa arbetstagare företrädesrätt till återanställning och till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 och 25 a §§.

Enligt 2 § anställningsskyddslagen får det genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göras avvikelser från 33 §.

Tidpunkten när en arbetstagare är skyldig att avgå med ålderspension regleras inte i anställningsskyddslagen. Denna tidpunkt kan istället framgå av kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal. Om avgångsskyldighet inte är avtalad gäller att arbetsgivaren kan

meddela arbetstagaren att hon eller han skall lämna anställningen vid 67 års ålder.

När arbetstagaren uppnår avgångsskyldighet enligt avtal eller uppnår 67 års ålder har arbetsgivaren således rätt att utan uppsägning meddela arbetstagaren att hon eller han skall lämna sin anställning. Om en arbetsgivare inte iakttar kravet på skriftlighet utan istället lämnar en muntlig underrättelse, får underrättelsen ändå rättslig verkan för anställningens upphörande. Stadgandet har alltså i den delen endast karaktären av en ordningsföreskrift. Där- emot kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd. Om arbetsgivaren inte lämnar besked till arbetstagaren om att arbets- givaren önskar att arbetstagaren skall lämna anställningen kvarstår arbetstagaren automatiskt i anställningen. Om arbetsgivaren där- efter vill att arbetstagaren skall lämna anställningen gäller reglerna om uppsägning men således med en månads uppsägningstid. Vill arbetsgivaren å andra sidan att en arbetstagare skall sluta sin anställning tidigare än vid den tidpunkt då avgångsskyldighet föreligger, måste arbetsgivaren enligt vanliga regler vidta uppsäg- ning.

De anställdas rätt och skyldighet att avgå med ålderspension finns normalt reglerad i pensionsavtal. Flertalet arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden är i dag på grund av bestämmelser i kollektivavtal avgångsskyldiga före 67 års ålder, i regel vid 65 år. Det finns också en del yrkeskategorier som är avgångsskyldiga tidigare än vid 65 års ålder. Bland dessa kan nämnas flygledare, militär personal och brandmän samt arbetstagare med vissa konst- närliga yrken.

Eftersom det nu handlar om att genom lag höja åldern för avgångsskyldighet och således påverka de kollektivavtal som finns har även internationella bestämmelser om den kollektiva förhand- lingsrätten betydelse.

*Europarådets sociala stadga*

I artikel 6 i Europarådets sociala stadga regleras den kollektiva förhandlingsrätten. Parterna åtar sig där att främja gemensamt samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare samt att där så är nödvändigt och lämpligt, främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal. Huvudregeln när det gäller inskränkningar av de rättigheter som parterna åtnjuter enligt stadgan är att de endast kan ske med stöd av artikel G. I denna anges att förutom de inskränkningar och begränsningar som anges särskilt i vissa delar av stadgan kan inskränkningar göras av rättigheterna för sådana bestämmelser som anges i lag och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle som garanti för andras fri- och rättigheter eller som skydd för samhällets intresse, den nationella säkerheten eller allmän hälsa eller moral.

*ILO*

Av de ILO-konventioner som Sverige har ratificerat är det särskilt två som är av betydelse i detta sammanhang. Det är 1949 års konvention om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (nr 98) samt 1981 års konvention om främjande av kollektiva förhandlingar (nr 154).

Av 1949 års konvention framgår bland annat att åtgärder skall vidtas för att säkerställa att föreningsrätten respekteras. Dessutom anges att staterna skall agera för att uppmuntra och främja en full utveckling och användning av systemet för frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter i syfte att reglera villkor och förutsättningar för anställning genom kollektivavtal.

I 1981 års konvention slås bland annat fast att åtgärder skall vidtas i syfte att främja kollektiva förhandlingar. Syftet med dessa åtgärder skall vara att möjliggöra kollektiva förhandlingar inom de områden som täcks av konventionen. Syftet skall också vara att

successivt utsträcka kollektiva förhandlingar till de frågor som räknas upp i konventionen som exempelvis bestämmandet av arbetsvillkor och anställningsvillkor.

## 4 Tidigare ställningstaganden

### 4.1 Pensionsberedningen

I oktober 1984 tillsattes en parlamentariskt sammansatt kommitté – som även inkluderade företrädare för arbetsmarknadens parter – med uppdrag att göra en samlad genomgång av erfarenheterna av reglerna inom det allmänna pensionssystemet.

Kommittén tog namnet Pensionsberedningen. I delbetänkandet Förtidspension och rörlig pensionsålder (SOU 1989:101) behandlades, förutom generella förslag angående pensionssystemet, frågan om tidpunkten för avgångsskyldighet med pension. Pensionsberedningen föreslog att åldersgränsen i 33 § anställningsskyddslagen skulle höjas från 65 år till 67 år. Frågan aktualiserades eftersom det inte skulle finnas någon övre åldersgräns för intjänande av pension i ett nytt pensionssystem. Ålderspensionens storlek påverkas av tidpunkten för pensionsuttaget, dvs. ju senare pensioneringstidpunkt, desto högre pension. Huruvida anställningsskyddslagens regel om anställningsskydd och avgångsskyldighet skulle vara tvingande eller dispositiv diskuterades, varvid konstaterades att en tvingande lagreglering skulle bli tekniskt mycket besvärlig och att svåra gränsdragningsproblem skulle uppkomma. Vidare konstaterades att en tvingande reglering även skulle innebära avsteg från vad som allmänt sett gäller om lagens dispositiva karaktär. Det föreslogs därför att det även fortsättningsvis skulle vara möjligt att i avtal reglera tidpunkten för avgångsskyldigheten. I betänkandet framhölls dock att en utgångspunkt för ställningstagandet att inte förorda tvingande lagstiftning var att Pensionsberedningen förutsatte att avtalen så långt som möjligt ändrades i enlighet med den föreslagna lagändringen.



Pensionsberedningen påpekade också att om det senare skulle visa sig att förslaget inte blev förverkligat i praktiken borde ytterligare åtgärder prövas, däribland även tvingande lagstiftning trots de invändningar som kan riktas mot en sådan åtgärd.

I propositionen med förslag om tilläggsbudget I till statsbudgeten för budgetåret 1990/91 (prop. 1990/91:25 s. 33–35) föreslogs en höjning av åldersgränsen i 33 § anställningsskyddslagen till 67 års ålder. Vidare uttalades att parterna även i fortsättningen måste ha möjlighet att träffa avtal om skyldighet att avgå från anställningen före 67 års ålder. En höjning av åldersgränsen för anställningsskydd från 65 till 67 år skedde därefter genom en lagändring som trädde i kraft den 1 april 1991.

## 4.2 Pensionsarbetsgruppen

I november 1991 bemyndigades statsrådet Bo Könberg att tillkalla en parlamentariskt sammansatt arbetsgrupp med uppgift att utarbeta förslag till ett nytt system för den allmänna pensionen. Denna arbetsgrupp – Pensionsarbetsgruppen – bestod av representanter för samtliga riksdagspartier. I september 1993 fick Pensionsarbetsgruppen tilläggsdirektiv att lämna förslag om en successiv höjning av pensionsåldern till 66 år.

I februari 1994 avlämnade Pensionsarbetsgruppen sitt betänkande *Reformerat pensionssystem* (SOU 1994:20). I betänkandet presenterades förslag till ett nytt reformerat ålderspensionssystem. Förslagen byggde på en överenskommelse mellan representanter i arbetsgruppen för de dåvarande fyra regeringspartierna och socialdemokraterna. I fråga om rätten att kvarstå i arbete efter 65 år uttalade Pensionsarbetsgruppen att med ett pensionssystem där pensionsåldern är flexibel och där pensioner beräknas på huvudsakligen försäkringsmässiga grunder finns det starka skäl för att de försäkrade ges en möjlighet att fortsätta med förvärvsverksamhet längre upp i åren än vad som nu i praktiken är möjligt. Pensionsarbetsgruppen uttalade som sin principiella mening att det inte skulle vara orimligt att de försäkrade får stanna kvar i arbete så

länge de själva vill och orkar. Enligt överenskommelsen borde i vart fall möjligheterna bli större än vad som var fallet enligt den gällande ordningen.

Pensionsarbetsgruppen uttalade vidare, trots den principiella inställningen, att gruppen insåg att gränser som anger när arbetstagarens ålder medför avgångsskyldighet också i framtiden skulle komma att vara nödvändiga. Det påpekades också att vissa yrkeskategorier är avgångsskyldiga tidigare än vid 65 års ålder. I betänkandet uppskattades cirka 40 000 personer vara avgångsskyldiga före 65 års ålder. I samband därmed uppkom frågan om arbetsmarknadens parter även fortsättningsvis och med det reformerade pensionssystemet borde få råda över tidpunkten för avgångsskyldigheten, dvs. om man utan lagstiftningsåtgärder kunde förvänta sig att arbetsmarknadsparterna skulle komma att höja den mer eller mindre allmänna gränsen för avgångsskyldighet som ligger vid 65 år. Arbetsgruppen konstaterade att frågan varit uppe redan under Pensionsberedningens arbete, men att någon anpassning av kollektivavtalen i anledning av den då genomförda lagändringen inte ägt rum. Arbetsgruppen uttalade att man inte var beredd att låta frågan om gränsen för avgångsskyldighet bero med en vädjan till arbetsmarknadsparterna att genom förhandlingar, med oviss utgång, försöka åstadkomma en höjning av gränserna för avgångsskyldigheten. Förslaget blev slutligen att det genom tvingande lagstiftning skulle införas en lagstadgad rätt att kvarstå i arbete till 66 års ålder fr.o.m. år 1997 och till 67 års ålder fr.o.m. år 1998. Möjligheter till undantag skulle dock finnas i viss utsträckning bl.a. av säkerhetshänsyn, främst i fråga om yrkeskategorier som enligt gällande avtal var avgångsskyldiga före 65 års ålder.

Arbetsstagare som fortsätter att arbeta efter 65 års ålder skulle inte omfattas av de särskilda turordningsreglerna eller reglerna om företrädesrätt till återanställning som annars gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Sådana arbetstagare skulle inte heller ha rätt till längre uppsägningstid än en månad. I dessa hänseenden innebar förslaget således inga förändringar.

I den s.k. princippropositionen (prop. 1993/94:250) anslöt sig regeringen i huvudsak till de förslag som Pensionsarbetsgruppen

hade lämnat. Dock ansåg regeringen att höjningen av åldersgränsen för avgångsskyldigheten i första hand borde ske genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Regeringen uttalade att om det visade sig att arbetsmarknadens parter inte senast under början av år 1996 träffat avtal med innebörd att åldersgränsen höjdes på sätt som föreslagits, borde det bli fråga om tvingande lagstiftning med detta innehåll. Följden skulle bli att kollektivavtal som anger en lägre generell ålder för avgångsskyldigheten därmed skulle bli ogiltiga i den delen. I samband med detta framhöll regeringen att det finns yrkesområden inom vilka det, bl.a. av säkerhetshänsyn, inte rimligen kan begäras av arbetsgivaren att den anställde får fortsätta sin tidigare sysselsättning. Det borde därför under vissa förutsättningar kunna göras undantag från den föreslagna åldersgränsen för särskilda yrkesgrupper.

Riksdagen godtog regeringens förslag.

### 4.3 Genomförandegruppen

I princippropositionen uttalade regeringen att den avsåg att tillkalla en genomförandegrupp med företrädare för de partier som stod bakom överenskommelsen. Gruppen skulle ha i uppgift att medverka vid den fortsatta beredningen av reformen och att vårda överenskommelsen.

Genomförandegruppen, som tillsattes sommaren/hösten 1994, inbjöd i november 1994 företrädare för arbetsmarknadens parter till ett samråd om den framtida finansieringen av det allmänna pensionssystemet. Vid samrådet den 14 november 1994 diskuterades även frågan om åldersgränsen för avgångsskyldigheten.

I 1997 års budgetproposition föreslog regeringen, efter samråd med Genomförandegruppen, att tidpunkten för en eventuell tvingande reglering i anställningsskyddslagen skulle senareläggas för att möjligheten att träffa avtal skulle förlängas till utgången av november månad år 1997. Anledningen till detta ytterligare anstånd för parterna att finna lösningar i enlighet med principöverenskommelsen var, dels den dåvarande situationen på arbets-

marknaden, dels att den tidigare uttalade ståndpunkten att frågor om avgångsskyldighet regleras smidigare i kollektivavtal än genom tvingande lagstiftning kvarstod.

Riksdagen godtog regeringens förslag.

## 5 Behov av lagstiftning

Frågan om arbetstagares avgångsskyldighet med ålderspension har således varit aktuell sedan i vart fall början av 1990-talet. Frågan har som tidigare redovisats behandlats av regeringen dels i den s.k. princippropositionen, dels i 1997 års budgetproposition. Vid dessa tillfällen har regeringen uttalat att höjningen av åldersgränsen för avgångsskyldigheten i första hand borde ske genom avtal mellan arbetsmarknadens parter.

Arbetsmarknadens parter hantering av frågan om höjd åldersgräns för avgångsskyldighet till 67 år har följts upp kontinuerligt. Parterna har vid skilda tillfällen, bl.a. i brev den 13 november 1996, erinrats om vikten av att de avtalsvägen försöker finna en lösning som ger arbetstagarna möjlighet att stanna kvar i arbete till 67 år.

I början av år 1998 hölls ett möte där Genomförandegruppen och representanter för arbetsmarknadens parter deltog. Parterna förklarade sig vid detta möte negativt inställda till att åldersgränsen för avgångsskyldighet höjs genom tvingande lagstiftning. Någon lösning genom avtal mellan parterna har dock inte heller därefter kommit till stånd.

Frågan om höjd åldersgräns för avgångsskyldighet är egentligen en fråga som skulle lösas på bästa sätt genom en reglering i kollektivavtal mellan parterna på arbetsmarknaden. Detta gäller särskilt sådana frågor som vilka yrkesgrupper som bör ha en lägre ålder för avgångsskyldighet än 67 år. Det nya pensionssystemet utgör dock ett starkt motiv för en höjning av åldersgränsen, eftersom systemet präglas av flexibilitet och livsinkomstprincipen. Medellivslängden ökar och människor är nu, jämfört med tidigare, friska i högre ålder. Dessa omständigheter gör att det framstår som

angeläget att den enskilde individen ges större frihet att välja i fråga om tidpunkten för pension.

En ändring av avtalen har inte kommit till stånd. Det är därför nödvändigt att genom lagstiftning reglera frågan. Hur en sådan lagstiftning skall utformas kan diskuteras. Förslaget innehåller därför några olika alternativ, varvid även frågan om särskild hänsyn måste tas till vissa yrkeskategorier aktualiseras.

Av de redovisade förslagen framgår att svårigheter föreligger att genom lagstiftning på bästa sätt lösa problemet. Även nu framstår det som mest tilltalande att arbetsmarknadens parter reglerar frågan. Arbetsmarknadens parter har fortfarande möjlighet att träffa överenskommelser och på så sätt lösa frågan.

## 6 Förslag till lagstiftning – olika alternativ

**Förslag:** I anställningsskyddslagen införs en bestämmelse om att avtal som föreskriver skyldighet att avgå med ålderspension mellan 65 och 67 år är utan verkan i den delen. I stället skall gälla en avgångsskyldighet vid 67 år.

### Inledning

I kapitel 3 har redogjorts för gällande bestämmelser om arbetstagares avgång vid pension. Av nuvarande reglering framgår således att avgångsskyldighet för arbetstagaren i huvudsak regleras genom kollektivavtal. För det fall avgångsskyldighet inte är avtalad gäller att arbetsgivaren kan ge arbetstagaren besked om att arbetstagaren skall lämna anställningen när hon eller han fyller 67 år. I dag gäller således att arbetstagaren åtnjuter anställningsskydd till 67 års ålder enbart om annat inte följer av avgångsskyldighet i kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal.

Eftersom det nu är aktuellt att införa en mer eller mindre generell reglering som höjer åldersgränsen för avgångsskyldighet till 67 år krävs därför en reglering som påverkar de kollektivavtal som finns på arbetsmarknaden. I sammanhanget bör påpekas att avsikten inte är att den enskilde arbetstagaren skall vara skyldig att arbeta till 67 års ålder, utan denne kan lämna sitt arbete genom uppsägning även tidigare.

Att göra ingrepp i gällande kollektivavtal är en fråga som bör hanteras med stor försiktighet inte minst mot bakgrund av Sveriges internationella åtaganden.

Ett alternativ skulle kunna vara att införa en bestämmelse som anger att en arbetstagare har rätt att kvarstå i sin anställning till 67 års ålder alternativt en skyldighet att sluta anställningen vid 67 års ålder och att regeln görs dispositiv för parterna, dvs. det skulle vara tillåtet att i kollektivavtal avtala om annan ålder för avgångsskyldighet. Slutligen skulle dessutom i en övergångsbestämmelse föreskrivas att kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande skulle vara utan verkan i de delar avtalet innehåller bestämmelser om avgångsskyldighet före 67 års ålder, om avtalet inte ingåtts för att göra avsteg från lagen. Fördelen med en sådan reglering är att syftet att höja åldersgränsen för avgångsskyldighet uppnås samtidigt som full avtalsfrihet råder framöver. Med hänsyn till ILO-konventionerna på området och tolkningen av dessa måste det emellertid anses strida mot Sveriges internationella åtaganden att förfara på detta sätt. Att däremot införa en tvingande lagstiftning som skall gälla tills vidare i syfte att reglera en fråga med stort samhällsintresse torde däremot vara möjligt. Det bör kunna ifrågasättas om avsikten med de internationella konventionerna som finns på området är att en stat i och med ratificeringen av dessa avhänder sig möjligheten att för framtiden lagstifta inom ett område som tidigare varit lämnat åt parterna att reglera. Att helt frånta parterna på arbetsmarknaden, men då rimligen även de enskilda parterna i ett anställningsförhållande, möjligheten att förfoga över en fråga genom införande av en helt tvingande lagstiftning måste således vara möjligt. Att införa endast delvis tvingande lagstiftning skulle med ett sådant resonemang kunna ifrågasättas men det bör å andra sidan kunna hävdas att en delvis tvingande lagstiftning åtminstone är mindre ingripande i den fria förhandlingsrätten.



## 1. Tvingande bestämmelse

Ett alternativ skulle kunna vara att införa en bestämmelse som antingen formuleras som en rätt att kvarstå i anställning till 67 års ålder eller som en skyldighet för arbetstagaren att lämna anställningen vid 67 års ålder.

Om bestämmelsen formuleras som en rätt att kvarstå i anställningen bör avtal som strider mot denna rättighet bli ogiltiga enligt 2 § andra stycket. Den bestämmelsen föreskriver att avtal som upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt lagen är ogiltiga. Om bestämmelsen inte görs dispositiv för parterna är bestämmelsen således tvingande. De kollektivavtal som föreskriver avgångsskyldighet vid en annan ålder än 67 år skulle därmed bli ogiltiga i den delen. Denna lösning skulle dock också innebära att avtal som inte är kollektivavtal, dvs avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, skulle bli ogiltiga. Med andra ord skulle det bli omöjligt att med giltig verkan träffa avtal om skyldighet eller rätt att lämna anställningen på grund av pension före 67 års ålder. Det kan inte anses vara lämpligt att införa en reglering som gör att enskilda anställningsavtal om annan ålder för avgångsskyldighet kan träffas men inte kollektivavtal.

Detta alternativ skulle också innebära att en arbetsgivare som vill säga upp en arbetstagare före 67 års ålder måste visa saklig grund för uppsägning. I stället för att i avtal eller lag ange vilka yrkesgrupper som bör ha en lägre ålder för avgångsskyldighet får saken prövas i varje enskilt fall. Vid tvist om avgångsskyldighet kommer saken således att prövas av tingsrätt eller av Arbetsdomstolen.

En fördel med denna lösning är å andra sidan att de yrkesgrupper som bör ha en avgångsskyldighet före 67 års ålder inte behöver anges i lag. Alternativet innebär dock att det blir fråga om en individuell bedömning av en arbetstagares förmåga. Ett förordande av denna lösning skulle innebära att möjligheten att göra generella bedömningar av lämplig ålder för avgång skulle upphöra. Det finns dessutom risk för att denna lösning skulle medföra en avsevärd ökning av antalet tvister i domstol.

Detta alternativ innebär vidare ett stort ingrepp i gällande kollektivavtal eftersom alla kollektivavtal med annan ålder för avgångsskyldighet än 67 år skulle komma att sakna verkan. Arbetsmarknadens parter skulle därmed helt berövas möjligheten att träffa kollektivavtal avseende avgångsskyldighet.

För det fall bestämmelsen skulle formuleras som en skyldighet att lämna anställningen istället för att formuleras som en rätt att kvarstå skulle man kunna hävda att avtal om en annan ålder för avgångsskyldighet inte är en inskränkning av en rättighet varför ett sådant avtal således inte på grund av formuleringen i 2 § andra stycket skulle bli ogiltigt. Bestämmelsen skulle således inte bli tvingande. För att så skulle bli fallet skulle krävas en ytterligare reglering som anger att avtal (kollektivavtal och/eller andra avtal) som föreskriver en avgångsskyldighet före 67 års ålder är ogiltiga.

Ett alternativ med en helt tvingande bestämmelse skulle vara bäst överensstämmande med internationella förpliktelser. Denna lösning skulle dock innebära stora ingrepp i nuvarande ordning eftersom den skulle leda till att frågan om avgång vid pension inte i något fall skulle kunna regleras i avtal, dvs varken genom kollektivavtal eller enskilda avtal. Det har också ovan påpekats att detta alternativ leder till svårigheter när det gäller möjligheten att ha en tidigare avgångsskyldighet för vissa yrkesgrupper eftersom alternativet innebär en prövning av varje enskild arbetstagares förmåga att utföra arbetet i stället för en generell bedömning.

## **2. Tvingande bestämmelse med lagstadgade undantag**

En annan lösning som liknar den föregående är att införa en tvingande bestämmelse om rätt att kvarstå i anställning till 67 år, men att i bestämmelsen eller i bilaga till lagen ange vilka yrkesgrupper som omfattas av en lägre ålder för avgångsskyldighet samt vilken ålder som då skulle gälla.

Fördelen med en sådan lösning är framför allt att frågan om vilka som omfattas av en tidigare avgångsskyldighet är förutsebar. En annan fördel i förhållande till det alternativ som redovisats ovan är att det inte skulle behöva göras en prövning av den enskilde arbetstagarens arbetsförmåga.

En av nackdelarna med denna väg är å andra sidan att det skulle vara en uppgift för lagstiftaren att fastställa vilka grupper som bör ha en lägre ålder för avgångsskyldighet. Det förefaller vara ytterst komplicerat att bedöma vilka grupper som bör ha en lägre ålder för avgångsskyldighet samt vilken ålder som bör gälla. Likaså kan det uppstå vissa svårigheter med att uttömmande ange dessa grupper på förhand.

En annan variant av detta alternativ är att göra frågan om undantagen från huvudregeln om avgångsskyldighet vid 67 års ålder dispositiv beträffande ålder men reglera berörda yrkesgrupper i lagen. Parterna på arbetsmarknaden skulle i dessa fall bedöma vilken ålder som är lämplig för de olika yrkesgrupperna. De nackdelar som har redovisats tidigare gäller dock även i detta fall, exempelvis beträffande svårigheten att bedöma vilka grupper som bör ha avgångsskyldighet före 67 års ålder.

En ytterligare variant av detta alternativ skulle kunna vara att i lagen ge bemyndigande till regeringen att i förordning föreskriva åldern för avgångsskyldigheten för vissa yrkeskategorier. Enligt 8 kap. 7 § regeringsformen är det möjligt, även om lagform krävs, att bemyndiga regeringen att genom förordning meddela föreskrifter om föreskrifterna handlar om skydd för liv, personlig säkerhet eller hälsa. Regeringen skulle i sådant fall ges rätt att i förordning föreskriva om undantag från den tvingande bestämmelsen och föreskriva en lägre ålder för avgångsskyldighet om det är motiverat av säkerhetsskäl. Fördelen med denna variant skulle vara att slippa reglera yrkesgrupperna i lag men problemet att uttömmande identifiera och reglera yrkesgrupperna kvarstår. Möjligen leder en sådan föreskriftsrätt till ett mer begränsat område för undantag än lagformen skulle göra. Hänsyn till de speciella situationerna inom kultursektorn måste var svåra att hänföra till en säkerhetsfråga.

Även dessa alternativ framstår som förenliga med Sveriges internationella åtaganden men det måste konstateras att de också medför vissa problem. Ett problem är att lösningen oavsett hur den utformas, liksom den som redovisats under punkt 1, medför att avtal som träffas mellan arbetsgivare och en enskild arbetstagare om avgångsskyldighet blir ogiltiga. Ett annat problem är också de

svårigheter som uppstår vid fastställandet av de yrkesgrupper som bör ha en lägre ålder för avgångsskyldighet.

### **3. Huvudregel om rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder men möjlighet till undantag genom kollektivavtal under vissa förutsättningar**

Ett annat alternativ skulle också kunna vara att införa en tvingande bestämmelse om rätt att kvarstå i anställning till 67 år med möjlighet att träffa kollektivavtal om annan ålder om det föreligger särskilda, i lagtexten, angivna skäl. Exempel på sådana skäl kan vara tredje mans intresse av säkerhet och sådan fysisk förmåga hos arbetstagaren som är en förutsättning för arbetets utförande. Vid tvist får saken underkastas Arbetsdomstolens bedömning. Om detta alternativ skulle väljas skulle Arbetsdomstolen således ha att pröva om de kollektivavtal som reglerar avgångsskyldighet uppfyller de förutsättningar som anges i lagtexten. Om kollektivavtalen inte uppfyller kraven blir avtalen ogiltiga i den delen. Detta alternativ innebär att parterna på arbetsmarknaden skulle träffa kollektivavtal utan att veta om dessa uppfyller de förutsättningar som anges i lagen. Rättsläget skulle bli oerhört oklart varför förslaget redan på den grunden framstår som en mindre lämplig lösning. Inte heller i denna variant skulle det bli möjligt att träffa enskilda anställningsavtal om annan ålder för avgångsskyldighet.

#### 4. Delvis tvingande lagstiftning

En annan tänkbar ordning är att, förutom en tvingande regel om rätt att kvarstå i anställningen till 67 år, behålla dispositiviteten för parterna att avtala om avgångsskyldighet för arbetstagare före 65 år. Det innebär att de avtal som idag har en avgångsskyldighet före 65 år inte påverkas utan ges fortsatt giltighet medan de avtal som har en avgångsskyldighet mellan 65 och 67 år blir ogiltiga på grund av den tvingande regeln. Av en sådan lösning följer också att parterna även i framtiden kan sluta avtal om att en ny grupp skall ha avgångsskyldighet före 65 år. Parterna skulle dock inte ha möjlighet att för framtiden avtala om avgångsskyldighet mellan 65 och 67 år. En sådan lösning skulle bygga på antagandet att de kollektivavtal som idag anger en avgångsskyldighet före 65 års ålder vilar på objektiva skäl såsom hänsynstagande till intresset av säkerhet och fysisk förmåga. De kollektivavtal som anger avgångsskyldighet mellan 65 och 67 års ålder får då antas grundas på den tidigare normala pensionsåldern om 65 år.

Fördelen med detta alternativ är att det eftersökta resultatet uppnås, nämligen att huvudregeln skall vara att avgångsskyldighet inträder vid 67 års ålder men att för vissa, särskilda, yrkesgrupper skall gälla en lägre ålder. Det kommer då även i fortsättningen att vara en fråga för arbetsmarknadens parter att avgöra vilka arbetstagare som bör ha en avgångsskyldighet vid lägre ålder än 65 år. En sådan lösning skulle vara den minst ingripande beträffande gällande kollektivavtal eftersom den i största möjliga utsträckning bibehåller den dispositiva karaktären av regleringen. Detta förefaller vara ett tungt vägande skäl då parterna på arbetsmarknaden torde vara de som har störst möjlighet att bedöma vilka yrkesgrupper som bör omfattas av en lägre ålder för avgångsskyldighet.

Lösningen som föreslagits här skulle naturligtvis bygga på att parterna tar ansvar för bedömningen av vilka grupper som bör ha en lägre ålder för avgångsskyldighet samt relevant ålder för berörda grupper. Det förutsätts därvid att parterna hanterar frågan på så sätt att huvudregeln om avgångsskyldighet vid 67 års ålder inte undergrävs. För det fall parterna skulle avtala i strid mot lag-

stiftarens intentioner kan man överväga om inte ytterligare lagstiftningsåtgärder skulle behöva vidtas.

En nackdel med detta alternativ är dock att det inte på annat sätt än genom kollektivavtal blir möjligt att avtala om annan ålder för avgångsskyldighet. En arbetstagare hos en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal kan således inte med giltig verkan avtala om en annan ålder för avgångsskyldighet. Denna effekt gör trots allt att även detta alternativ framstår som mindre lämpligt.

## **5. Ändra avtalen genom lag**

Alla de alternativ som redovisats tidigare handlar om att på något sätt införa en reglering i anställningsskyddslagen om en rätt eller skyldighet att vara kvar i anställningen till 67 års ålder. Bestämmelsen kan sedan göras helt eller delvis tvingande och med undantag för vissa yrkesgrupper i lag eller förordning. Samtliga alternativ innebär dock att frågan om tidpunkten för avgångsskyldighet skall regleras i lagen. Att införa en sådan reglering i anställningsskyddslagen utgår således från tanken att det är till arbetstagarens nackdel att avtala om en avgångsskyldighet före 67 års ålder. Den nuvarande regleringen i 33 § utgår å andra sidan från den avtalsfrihet som nu råder beträffande möjligheten att träffa kollektivavtal eller andra avtal om avgångsskyldighet.

Som inledningsvis har påpekats är problemet att parterna på arbetsmarknaden inte har agerat för att höja åldern för avgångsskyldighet till 67 års ålder.

Ett alternativ till de tidigare förslagen är därför att i anställningsskyddslagen inte reglera frågan om tidpunkten för avgångsskyldigheten utan att endast genom lag föreskriva åldern för avgångsskyldighet i avtalen. Regeln skulle då föreskriva att avtal som föreskriver en avgångsskyldighet före 67 år ålder saknar verkan i den delen och att i stället skall en avgångsskyldighet från 67 års ålder gälla.

På samma sätt som i alternativ 4 kan man dock hävda att alla nu gällande bestämmelser i kollektivavtal med lägre ålder för avgångsskyldighet inte behöver ändras, utan endast de avtal som uppställer avgångsskyldighet mellan 65 och 67 år. Det innebär att

de avtalsbestämmelser - såväl i kollektivavtal som i enskilda anställningsavtal - om en avgångsskyldighet före 65 år inte skulle påverkas utan ges fortsatt giltighet medan de avtalsbestämmelser som innebär avgångsskyldighet mellan 65 och 67 år ändras. Fördelarna med och innebörden av en sådan lösning är densamma som enligt alternativet 4 med en delvis tvingande bestämmelse om rätt att vara kvar i anställningen men med den stora skillnaden att avtalsfrihet råder fullt ut utom såvitt avser avgångsskyldighet mellan just 65 och 67 år. Anledningen till att även enskilda anställningsavtal omfattas av förslaget är att en arbetstagare som arbetar hos en arbetsgivare som inte har tecknat kollektivavtal skall åtnjuta samma anställningsskydd som en arbetstagare som arbetar hos en arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal.

Detta alternativ framstår som det alternativ som i största möjliga utsträckning bibehåller det nuvarande systemet med avtalsfrihet beträffande avgångsskyldighet vid pension.

Huruvida förslaget skulle komma att påverka andra regelsystem som utgår från avgångsskyldighet vid 65 år får analyseras för sig.

## 7 Ikraftträdande m.m.

Den förändring som föreslås kan komma att påverka parternas pensionsavtal även i andra delar än såvitt avser åldersgränser. Parterna bör därför ges viss tid att anpassa sina avtal mot bakgrund av den nya regleringen. Ändringen bör därför träda i kraft den 1 januari 2001.



## 8 Författningskommentar

### Förslaget till lag om ändring i anställningsskyddslagen

#### **32 a §**

I bestämmelsen anges att avtal som medför skyldighet att avgå med ålderspension mellan 65 och 67 år är utan verkan i den delen. Regeln gäller såväl kollektivavtal som enskilda anställningsavtal. I stället skall enligt avtalet gälla en avgångsskyldighet från den dag arbetstagaren fyller 67 år.