

# Lagrådsremiss

## Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år

---

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 21 februari 2019

*Ylva Johansson*

*Catharina Nordlander*  
(Arbetsmarknadsdepartementet)

## Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen föreslås att arbetstagares anställningsskydd ska förlängas genom ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Åldern för rätten att kvarstå i anställningen ska höjas till 69 år. När den åldern har uppnåtts ska arbetsgivaren kunna säga upp arbetstagaren utan att det krävs saklig grund genom ett förenklat uppsägningsförfarande. Även åldern för när särskilda regler för uppsägningstid och företrädesrätt börjar gälla ska höjas till 69 år. Detsamma gäller åldersgränsen för när tidsbegränsade anställningar inte längre ska övergå till tillsvidareanställningar. Möjligheten att avsluta anställningen genom ett skriftligt besked när en viss ålder uppnås ska tas bort, liksom den särskilda formen för visstidsanställning av äldre arbetstagare.

Lagändringarna föreslås träda i kraft i två omgångar. Den 1 januari 2020 ska förändringarna av äldre arbetstagares anställningsskydd träda i kraft och åldersgränserna höjas till 68 år. Den 1 januari 2023 ska åldersgränserna höjas till 69 år.

Förslagen bygger på Pensionsgruppens överenskommelse den 14 december 2017.

## Innehållsförteckning

1	Beslut .....	3
2	Lagtext .....	4
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	4
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	9
3	Ärendet och dess beredning .....	11
4	Anställningsskyddet förlängs med två år till 69 år .....	11
4.1	Rätten att kvarstå i anställningen ska förlängas .....	11
4.2	Arbetsgivaren ska kunna säga upp arbetstagaren utan krav på saklig grund när las-åldern har uppnåtts .....	18
4.3	Ytterligare begränsningar av anställningsskyddet .....	24
4.4	Ett förenklat uppsägningsförfarande .....	29
4.5	Tidsbegränsad anställning .....	35
4.6	Avvikelser genom kollektivavtal .....	37
4.7	En tydligare lagreglering .....	39
5	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....	41
6	Konsekvenser .....	49
6.1	Problembeskrivning och syftet med lagändringarna .....	49
6.2	Vilka som berörs av regleringen .....	49
6.3	Kostnadsmässiga och andra konsekvenser .....	50
6.4	EU-rätten och internationella åtaganden .....	52
6.5	Informationsinsatser .....	52
7	Författningskommentar .....	53
7.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	53
7.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	61
Bilaga 1	Sammanfattning av promemorian (Ds 2018:28) .....	62
Bilaga 2	Promemorians lagförslag .....	63
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanserna .....	70

# 1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

## 2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd *dels* att nuvarande 5 b § ska betecknas 33 c §, *dels* att 2, 4, 5, 32 a, 33 och den nya 33 c §§ och rubriken närmast före 32 a § ska ha följande lydelse, *dels* att det i lagen ska införas tre nya paragrafer, 4 a, 33 a och 33 b §§, och närmast före 33 § en ny rubrik av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 2 §<sup>1</sup>

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagararnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22 *och* 25–27 §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22, 25–27 *och* 33 c §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §, *och*

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, *och*

4. från 4 § *andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §.*

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

#### 4 §<sup>2</sup>

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. *Träffas i annat fall ett sådant avtal*, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägnings-tid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a § eller 6 §. *I 33 § finns*

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. *Om ett sådant avtal träffas i annat fall*, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägnings-tid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a eller 6 §.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2016:248.

*särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.*

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör, följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20, 28–32, 33 och 33 a §§.

#### *4 a §*

*Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.*

#### *5 §<sup>3</sup>*

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
  2. för vikariat,
  3. för säsongarbete, och
  4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.
2. för vikariat, och
  3. för säsongarbete.

## **Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år**

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag.

## **Rätt att kvarstå i anställningen till 68 år<sup>4</sup>**

### 32 a §<sup>5</sup>

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 68 år, om inte *något* annat följer av denna lag.

## **Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 68 år**

### 33 §<sup>6</sup>

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om saklig grund för uppsägning,

2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,

3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och

4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

Vid avskedande av en arbetstagare som har fyllt 68 år tillämpas inte bestämmelsen i 35 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 19 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

### 33 a §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2001:298.

<sup>5</sup> Senaste lydelse 2001:298.

<sup>6</sup> Senaste lydelse 2010:1230.

*förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan.*

*33 b §*

*En arbetstagare som har fyllt 68 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.*

*5 b §*

*För den som fyllt 67 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.*

*33 c §<sup>7</sup>*

*För en arbetstagare som har fyllt 68 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.*

- 
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.
  2. Bestämmelsen i 33 c § tillämpas bara på avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som ingås efter lagens ikraftträdande. För sådana avtal som har ingåtts dessförinnan gäller 5 b § i den äldre lydelsen.
  3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för anställningens upphörande med anledning av ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder, som finns i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande. Detta gäller dock under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år och längst till dess att avtalet har löpt ut. I annat fall är villkoret ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.
  4. Ett villkor i ett individuellt avtal om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för ett sådant villkor i ett individuellt avtal som har ingåtts före den 1 september 2001.
  5. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.
  6. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för ett skriftligt besked enligt 33 § första stycket i den äldre lydelsen, när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har lämnat ett sådant besked. För att beskedet ska vara giltigt krävs dock att arbetstagaren fyller 67 år före den 1 februari 2020. I annat fall är beskedet utan verkan.

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

Härigenom föreskrivs att 32 a–33 c §§ och rubrikerna närmast före 32 a och 33 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd ska ha följande lydelse.

*Lydelse enligt 2.1*

*Föreslagen lydelse*

### **Rätt att kvarstå i anställningen till 68 år**

### **Rätt att kvarstå i anställningen till 69 år**

#### 32 a §

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 68 år, om inte något annat följer av denna lag.

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte något annat följer av denna lag.

### **Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 68 år**

### **Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 69 år**

#### 33 §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om saklig grund för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

Vid avskedande av en arbetstagare som har fyllt 69 år tillämpas inte bestämmelsen i 35 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 19 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

#### 33 a §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas om inte förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan.

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan.

### 33 b §

En arbetstagare som har fyllt 68 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.	En arbetstagare som har fyllt 69 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.
---	---

### 33 c §

För en arbetstagare som har fyllt 68 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.	För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.
--	--

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2023.

2. Bestämmelsen i 33 c § i den nya lydelsen tillämpas bara på avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som ingås efter lagens ikraftträdande. För sådana avtal som har ingåtts dessförinnan gäller paragrafen i den äldre lydelsen.

3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för anställningens upphörande med anledning av ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder, som finns i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande. Detta gäller dock under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år och längst till dess att avtalet har löpt ut. I annat fall är villkoret ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.

4. Ett villkor i ett individuellt avtal om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för ett sådant villkor i ett individuellt avtal som har ingåtts före den 1 september 2001.

5. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.

### 3 Ärendet och dess beredning

Den 14 december 2017 träffade Pensionsgruppen en överenskommelse för att utveckla pensionssystemet i syfte att säkra långsiktigt höjda och trygga pensioner, pensionsöverenskommelsen. Pensionsgruppen är en blocköverskridande arbetsgrupp med företrädare för de partier som står bakom ålderspensionssystemet. Pensionsöverenskommelsen bygger på Pensionsåldersutredningens betänkande Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25). Överenskommelsen innehåller inga författningsförslag men den slår fast hur de pensionsrelaterade åldersgränserna ska höjas och ger riktlinjer för det fortsatta beredningsarbetet. Överenskommelsen föregicks av samtal med arbetsmarknadens parter, som resulterade i en avsiktsförklaring från parterna den 19 september 2016.

Inom Arbetsmarknadsdepartementet har promemorian Förlängt anställningsskydd till 69 år (Ds 2018:28) utarbetats. Promemorian innehåller förslag på hur pensionsöverenskommelsen ska genomföras i de delar som tar sikte på de ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd som enligt överenskommelsen ska genomföras till 2020 och 2023. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 1*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 2*.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2018/01388/ARM).

Inom Regeringskansliet pågår ett arbete med att genomföra övriga ändringar som följer av pensionsöverenskommelsen.

## 4 Anställningsskyddet förlängs med två år till 69 år

### 4.1 Rätten att kvarstå i anställningen ska förlängas

**Regeringens förslag:** En arbetstagare ska ha rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år.

Åldersgränsen ska höjas i två steg: 2020 höjs den från 67 till 68 år och 2023 från 68 till 69 år.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** En övervägande majoritet av remissinstanserna tillstyrker förslaget eller har ingen erinran mot det. *Arbetsgivarföreningen KFO*, *Arbetsgivaralliansen*, *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Akademikerförbundet SSR*, *Lärarnas Riksförbund* och *Umeå universitet (Samhällsvetenskapliga fakulteten)* m.fl. understryker vikten av att även andra åtgärder vidtas för att göra det möjligt för äldre att fortsätta arbeta. Vissa av remissinstanserna, t.ex. *Arbetsförmedlingen* och *Pensionärernas Riksorganisation* betonar vikten

av att även kringliggande trygghetssystem anpassas. *Tillväxtverket* har i grunden en positiv inställning till förslaget, men anser att det för små och medelstora företag kan innebära problem när det gäller den ekonomiska utvecklingen och kompetensförsörjningen eftersom det finns en risk att företagen inte fyller på med yngre arbetskraft i samma utsträckning för att de inte har råd att nyanställa. *Företagarförbundet Fria Företagare*, *Företagarna* och *Småföretagarnas riksförbund* avstyrker förslaget eftersom de anser att det har negativa effekter för småföretag. Även *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget och anför att det inte kommer att bidra till fler arbetade timmar, att det riskerar att försvåra rekrytering av äldre arbetstagare samt att det strider mot ILO-konventioner som Sverige har ratificerat. *IKEM*, *Transportföretagen*, *Industriarbetsgivarna*, *Svensk Handel* och *Almega* instämmer i Svenskt Näringslivs remissvar. Även *Småföretagarnas Arbetslöshetskassa* avstyrker förslaget. *Svenska ILO-kommittén* anser att mycket talar för att förslaget inte bör anses stå i strid med ILO:s konventioner om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, men att det är angeläget att särskilt beakta de krav som följer av dessa konventioner i det fortsatta arbetet.

### **Skälen för regeringens förslag**

#### *Arbetslivet behöver förlängas*

Vi lever allt längre. Åldern för pensionsuttag ökar däremot inte i samma utsträckning. Att det svenska pensionssystemet finansieras utanför statens budget och bara betalar ut precis så mycket pensioner det finns medel till gör systemet finansiellt hållbart.

En ökad medellivslängd innebär att pensionerna behöver räcka längre. Om pensionerna ska räcka under längre tid och en godtagbar ersättningsnivå kunna upprätthållas krävs det att arbetslivet förlängs. Det svenska pensionssystemet bygger på livsinkomstprincipen, dvs. att hela livets inkomster påverkar pensionen. Principen är avsedd att stimulera till arbete och det finns inte någon övre gräns för när pension tjänas in.

Regeringens uppfattning är att äldre personer som kan, vill och orkar arbeta bör ha möjlighet att göra det. På så sätt kan den enskilda individen i ökad utsträckning påverka storleken på sin egen pension. Om äldre personer arbetar längre minskar också längden på pensionsuttaget, vilket innebär en minskning av utgifterna i pensionssystemet och ett ökat utrymme för att upprätthålla godtagbara nivåer på pensionerna. Att ta tillvara på äldres kompetens ger dessutom ett ökat arbetsutbud som bidrar till välfärden och minskar försörjningsbördan för de som arbetar. För att äldre personers möjligheter att arbeta längre ska förbättras behöver förutsättningarna för ett förlängt arbetsliv förbättras och eventuella hinder undanröjas.

#### *Pensionsrelaterade åldersgränser*

Det finns inte någon formell pensionsålder i Sverige, men det finns i olika regelsystem pensionsrelaterade åldersgränser som på olika sätt påverkar arbetstagares val av tidpunkt för utträde ur arbetslivet.

Tidpunkten för när den allmänna pensionen kan börja tas ut är flexibel. Inkomstpension betalas ut efter ansökan från och med den månad då den

försäkrade fyller 61 år. Någon övre gräns för när man senast måste börja ta ut inkomstpension finns inte. Garantipension kan betalas ut från och med den månad den försäkrade fyller 65 år. Bostadstillägg och äldre-försörjningsstöd kan betalas ut från och med att den försäkrade fyller 65 år.

Tjänstepensionsavtalen har ofta 55 år som lägsta ålder för uttag av pension. Motsvarande gäller för privat pensionssparande.

När det gäller kringliggande trygghetssystem finns i många fall en åldersgräns vid 65 år. Det gäller exempelvis för arbetslöshetsersättning, sjukersättning, sjukpenning och arbetsskadelivränta.

Även i lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen eller LAS, finns vissa bestämmelser som blir tillämpliga när arbetstagaren uppnår en viss ålder, den så kallade las-åldern, se vidare nedan.

### *Arbetet med att höja de pensionsrelaterade åldersgränserna*

Den 14 december 2017 träffade Pensionsgruppen en överenskommelse för att utveckla pensionssystemet i syfte att säkra långsiktigt höjda och trygga pensioner. Pensionsgruppen är en blocköverskridande arbetsgrupp med företrädare för de partier som står bakom ålderspensionssystemet.

Överenskommelsen innehåller inte några författningsförslag men den slår fast hur de pensionsrelaterade åldersgränserna ska höjas och ger riktlinjer för det fortsatta beredningsarbetet. Av överenskommelsen framgår bl.a. att åldersgränsen för när allmän pension tidigast får tas ut ska höjas och att även åldersgränserna i kringliggande trygghetssystem ska höjas på motsvarande sätt. Vidare anges vissa andra åtgärder som ska genomföras i anslutning till de höjda åldersgränserna. Åldersgränserna ska enligt överenskommelsen så småningom kopplas till en riktålder för pension, som ska beräknas utifrån den beräknade medellivslängden. Avsikten är att stabiliteten i systemet på så sätt ska öka ytterligare.

I överenskommelsen anges också att las-åldern 2020 ska höjas från 67 till 68 år och att arbetsgivaren ska kunna säga upp arbetstagaren utan krav på saklig grund när arbetstagaren har uppnått den åldern. Det anges vidare att las-åldern 2023 ska höjas till 69 år.

Överenskommelsen bygger på Pensionsåldersutredningens betänkande Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25). Den föregicks av en dialog med arbetsmarknadens parter, som resulterade i en avsiktsförklaring som presenterades den 19 september 2016, se vidare nedan. Svenskt Näringsliv valde att inte ställa sig bakom avsiktsförklaringen.

Inom Regeringskansliet pågår ett arbete med att utifrån Pensionsgruppens överenskommelse anpassa de pensionsrelaterade åldersgränserna till den ökade medellivslängden. Den här lagrådsremissen syftar till att genomföra överenskommelsen när det gäller de ändringar i anställningsskyddslagen som ska göras 2020 och 2023.

### *Åldersgränser i anställningsskyddslagen*

Anställningsskyddslagen är tillämplig på arbetstagare inom såväl den privata som den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. Från lagens tillämpningsområde undantas vissa kategorier av arbetstagare, exempelvis arbetstagare med en företagsledande ställning.

Anställningsskyddslagen är tillämplig på arbetstagare i alla åldrar. I lagen finns dock vissa bestämmelser som blir tillämpliga i samband med att en arbetstagare fyller 67 år, den så kallade las-åldern. En arbetstagare har enligt 32 a §, även kallad 67-årsregeln, rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte något annat följer av lagen. Bestämmelsen går inte att avtala bort. Ett villkor i ett avtal är ogiltigt om det föreskriver att arbetstagaren är skyldig att avgå från anställningen före den åldern.

För att en arbetsgivare ska kunna säga upp en arbetstagare från en tillsvidareanställning krävs saklig grund. Ålder anses inte utgöra saklig grund för uppsägning, se vidare avsnitt 4.2. En arbetstagares anställningsskydd gäller därmed fullt ut till dess att arbetstagaren fyller 67 år. I samband med det kan en arbetsgivare skilja arbetstagaren från en tillsvidareanställning genom ett förenklat förfarande. Om arbetsgivaren vill att arbetstagaren ska lämna anställningen vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, ska arbetsgivaren enligt 33 § första stycket skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Ett sådant besked medför att anställningen upphör vid utgången av den angivna månaden. Något krav på saklig grund för åtgärden finns inte. Detta tillfälliga upphörande av anställningsskyddet vid 67 års ålder kallas ibland för fönstret. Om arbetsgivaren inte skiljer arbetstagaren från anställningen genom det förenklade förfarandet och anställningen inte upphör av någon annan orsak, fortsätter anställningen. Vill arbetsgivaren senare avbryta anställningen kan det ske genom en uppsägning. Då gäller kravet på saklig grund och det vanliga uppsägningsförfarandet får tillämpas. Arbetstagaren har dock på andra sätt ett mer begränsat anställningsskydd. Enligt 33 § tredje stycket har arbetstagaren inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och inte företrädesrätt vid turordning. Inte heller har arbetstagaren företrädesrätt till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Efter 67-årsdagen finns det enligt 5 § anställningsskyddslagen en särskild möjlighet att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Annars är huvudregeln enligt 4 § att anställningsavtal gäller tills vidare.

### *Rätten att kvarstå i anställningen*

Under lång tid reglerades pensionsåldern i stor utsträckning i kollektivavtal om pension. I förarbetena till den nuvarande anställningsskyddslagen och dess föregångare ansågs uppsägning inte behöva ske när en arbetstagare uppnådde åldersgränsen för pension. Det räckte i dessa fall med ett förenklat förfarande med ett skriftligt besked. Detsamma gällde om arbetsgivaren ville att en arbetstagare skulle sluta vid en viss i lagen angiven ålder i de fall arbetstagaren inte omfattades av någon sådan avgångsskyldighet (se prop. 1973:129 s. 126 och prop. 1981/82:71 s. 104 f.).

Bestämmelsen i 32 a § om rätten att kvarstå i anställningen till 67 års ålder tillkom genom en lagändring som trädde i kraft den 1 september 2001. Dessförinnan var det möjligt att fritt avtala om vid vilken ålder en arbetstagare var skyldig att avgå med pension. Avgångsskyldigheten kunde också vara reglerad i författning. För flertalet arbetstagare gällde enligt kollektivavtalsvillkor att avgångsskyldighet inträdde före 67 års ålder, i regel vid 65 år. Den nya lagregeln syftade till att förhindra sådana avtalsvillkor. Genom lagregeln, som gjordes tvingande, begränsades

avtalsfriheten på så sätt att avtalsvillkor som innebar avgångsskyldighet vid en lägre ålder än 67 år blev ogiltiga. Samtidigt togs hänvisningen i 33 § första stycket till ”den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension” bort. Tidpunkten för anställningens upphörande i det förenklade förfarandet fixerades, i enlighet med 67-årsregeln, till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år. Skriftligt besked enligt 33 § anställningsskyddslagen måste emellertid fortfarande uppfattas som det föreskrivna förfarandet för att få anställningen att upphöra vid uppnåendet av las-åldern, oavsett om det har avtalats om skyldighet att lämna anställningen vid den tidpunkten eller inte. Det är dock möjligt att avvika från bestämmelsen om skriftligt besked genom ett kollektivavtal som har träffats eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Av promemorian framgår att ingen av de största pensionsöverenskommelserna innehåller några villkor om att en arbetstagare är skyldig att avgå med pension vid en viss ålder. Av promemorian och av *Medlingsinstitutets* remissvar framgår däremot att bestämmelser om avgångsskyldighet vid 67 års ålder alljämt förekommer i förbundsavtal om lön och allmänna villkor inom olika områden på arbetsmarknaden. På det sättet har kollektivavtal anpassats efter 67-årsregeln.

### *Åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen behöver höjas*

Pensionsåldersutredningen identifierade 67-årsregeln som ett hinder mot ett förlängt arbetsliv. Utredningen konstaterade att trots att äldre personer blir allt friskare, smartare och mer välutbildade ökar inte sysselsättningen bland äldre i takt med den ökade medellivslängden och att denna utveckling inte är hållbar. Av liknande skäl som anfördes vid införandet av 67-årsregeln föreslog utredningen därför en höjning av åldersgränsen till 69 år. En höjning av åldern för rätten att kvarstå i anställningen till 69 år är också vad Pensionsgruppen har kommit överens om.

Den ökade medellivslängden i Sverige medför att pensionerna blir lägre eftersom de måste räcka en längre tid. För att pensionsnivåerna ska kunna upprätthållas behöver arbetslivet förlängas. Ett längre arbetsliv är också av betydelse för välfärden och därmed för hela samhället. Äldre personer som kan, vill och orkar arbeta längre bör ha möjlighet att göra det. Den nuvarande åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen vid 67 år hindrar arbetstagare på de delar av arbetsmarknaden som omfattas av villkor om avgångsskyldighet vid 67 år från att arbeta längre. Åldersgränsen bör därför, som Pensionsgruppen har kommit överens om, höjas. I enlighet med Pensionsgruppens överenskommelse bör höjningen ske i två steg: 2020 från 67 till 68 år och 2023 från 68 till 69 år.

Av avsiktsförklaringen från den 19 september 2016 framgår att arbetsmarknadens parter ser det som naturligt att las-åldern höjs från 67 till 69 år som en följd av nya pensionsåldrar. Det framgår också att parterna kommer att verka för avtalslösningar som knyter an till den nya ordningen. Det finns således sedan en tid tillbaka ett brett samförstånd kring att en höjning bör ske.

*Svenskt Näringsliv* valde emellertid att inte ställa sig bakom avsiktsförklaringen. Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget och anför bl.a. att en skärpt lagstiftning som ytterligare begränsar företagets möjligheter att bemanna på ett adekvat sätt inte kommer att åstadkomma fler arbetade

timmar. I dag hittar man enligt Svenskt Näringsliv lösningar för medarbetare som har fyllt 67 år som passar båda parter utifrån de förutsättningar som finns på den enskilda arbetsplatsen. Föreningen framhåller att möjligheten att hitta lokalanpassade lösningar ökar attraktiviteten när det gäller denna grupp arbetstagare. *Almega, IKEM, Transportföretagen* och *Industriarbetsgivarna* ansluter sig till Svenskt Näringslivs ståndpunkt och anför att om förslaget genomförs bör det vidtas en rad åtgärder för att öka incitamenten för arbetsgivare att anställa och behålla äldre arbetstagare. Även *Företagarförbundet Fria Företagare, Företagarna* och *Småföretagarnas riksförbund* avstyrker förslaget eftersom de anser att det har negativa effekter för småföretag. *Småföretagarnas Riksförbund* anser att företag med färre än tio anställda ska undantas.

Regeringen har förståelse för behovet av flexibilitet. Den nuvarande ordningen bygger också på en kompromiss där arbetsgivaren, å ena sidan, kan tvingas att behålla en äldre arbetstagare även om han eller hon inte är fullt ut produktiv men, å andra sidan, fritt får avbryta anställningen när arbetstagaren har uppnått en viss ålder. Detta bör gälla även fortsättningsvis, se vidare avsnitt 4.2, men mot bakgrund av de skäl som anförs ovan är det motiverat att höja åldersgränsen på det sätt som föreslås. Det saknas skäl att särbehandla anställda i företag med färre än tio anställda eftersom utgångspunkten är att alla arbetstagare bör ges samma möjlighet att förbättra sin pension genom att arbeta fram till las-åldern.

*Tillväxtverket* anser att förslaget kan innebära problem för små och medelstora företag när det gäller den ekonomiska utvecklingen och kompetensförsörjningen eftersom det finns en risk att de inte fyller på med yngre arbetskraft i samma utsträckning för att de inte har råd att nyanställa. Regeringen vill emellertid framhålla att förslaget innebär att möjligheten att bättre tillvarata äldre personers kompetens ökar, liksom möjligheten till kompetensutbyte mellan äldre och yngre arbetstagare.

*Svenskt Näringsliv* anser vidare att förslaget strider mot ILO-konventioner om föreningsfrihet som Sverige har ratificerat. *Svenska ILO-kommittén* menar däremot att mycket talar för att förslaget att höja åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning inte bör anses stå i strid med ILO:s konventioner om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. Kommittén bedömer dock att det är angeläget att särskilt beakta de krav som följer av dessa konventioner i det fortsatta arbetet med förslaget.

De ILO-konventioner som aktualiseras är framför allt 1948 års konvention (nr 87) om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt, 1949 års konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och 1981 års konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar. Regeringen gör bedömningen att förslaget inte strider mot dessa konventioner. Frågan behandlas närmare i avsnitt 5 i anslutning till att behovet av övergångsbestämmelser behandlas.

#### *Förslaget är en del av en större översyn av pensionsystemet*

Det framgår av pensionsöverenskommelsen att det över tid ska genomföras ett antal åtgärder som är en del av en större översyn av pensionsystemet. Dessa åtgärder syftar till att förändra normen för när arbetslivet ska avslutas som en naturlig konsekvens av att vi lever allt längre. I det

sammanhanget är anställningsskyddets längd en viktig komponent, och den föreslagna förändringen ett sätt att undanröja hinder för ett förlängt arbetsliv.

Flera remissinstanser har särskilt framhållit vikten av det vidtas ytterligare åtgärder för att arbetslivet ska kunna förlängas i praktiken. Det gäller inte minst åtgärder som avser arbetsmiljö. I likhet med vad som framgår av Pensionsgruppens överenskommelse anser regeringen att arbetsmiljörelaterade åtgärder för ett mer hållbart arbetsliv kontinuerligt måste övervägas. Regeringen vill dock framhålla att arbetsmiljölagen (1977:1160) redan i dag ställer krav på arbetsanpassning och en god arbetsmiljö. Myndigheten för arbetsmiljökunskap kan spela en viktig roll för att ta fram fördjupad kunskap på området.

Andra faktorer som Pensionsgruppen har pekat ut är ytterligare utbildnings- och arbetsmarknadsrelaterade åtgärder som kan underlätta ett tidigare arbetsmarknadsinträde och förbättra möjligheterna för vidareutbildning och karriärväxling, samt fortsatt förbättring av rehabiliteringsinsatserna vid sjukdom.

Det handlar alltså inte bara om höjda åldersgränser utan också om åtgärder inom arbetsmiljöområdet och inom utbildningssystemet som ger bättre möjligheter till ett hållbart arbetsliv.

I linje med vad som anges i överenskommelsen har en delegation för äldre arbetskraft inrättats. Delegationen har fått i uppdrag att bidra till ökad kunskap och forskning om äldres möjligheter. Delegationen ska även föreslå åtgärder som motverkar åldersdiskriminering för att bättre tillvarata äldres kompetens och erfarenhet.

Det handlar inte heller bara om statliga åtgärder. Vägen mot ett uthålligt och längre arbetsliv är något som berör och har betydelse för hela samhället. För en lyckad omställning krävs att många krafter drar åt samma håll. Av särskild betydelse är arbetsmarknadens parter och av det skälet har ett särskilt partsråd med koppling till Pensionsgruppen skapats. Syftet med partsrådet är att skapa förutsättningar för ömsesidig förståelse och en gynnsam utveckling.

Flera remissinstanser har påpekat att en förlängning av arbetslivet också bör åtföljas av anpassningar av kringliggande trygghetssystem. Även här innehåller pensionsöverenskommelsen förslag som bygger på Pensionsåldersutredningens betänkande och dessa bereds för närvarande i Regeringskansliet. Några remissinstanser har efterfrågat ett samlat förslag för att på så sätt kunna granska helheten. De nu behandlade förslagen är bland de första som ska träda i kraft enligt pensionsöverenskommelsen. Regeringens avsikt är att i så stor utsträckning som möjligt presentera förändringarna i ett sammanhang. Det är fråga om omfattande förändringar som spänner över flera områden och som ska genomföras i flera steg och det är därmed varken möjligt eller nödvändigt att presentera förändringarna samlat.

## 4.2 Arbetsgivaren ska kunna säga upp arbetstagaren utan krav på saklig grund när las-åldern har uppnåtts

**Regeringens förslag:** När en arbetstagare har fyllt 69 år ska kravet på saklig grund för arbetsgivarens uppsägning inte gälla.

Anställningen ska inte längre kunna avslutas genom ett skriftligt besked i samband med att åldersgränsen uppnås.

I ett första skede från och med 2020 ska kravet på saklig grund upphöra att gälla när arbetstagaren har fyllt 68 år. 2023 ska åldersgränsen höjas till 69 år.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Majoriteten av remissinstanserna är positiva till förslaget eller har ingen erinran mot det. *Svenska ILO-kommittén* anför att förslaget att ta bort kravet på saklig grund efter 69 år inte står i strid med någon ILO-konvention som Sverige har ratificerat. *Arbetsdomstolen* har inget att erinra mot att kravet på saklig grund tas bort, men konstaterar bl.a. att en sådan reglering kräver flera undantag och att det medför ett inte helt överskådligt regelsystem. *Svenskt Näringsliv*, *Företagarförbundet Fria Företagare*, *Transportföretagen*, *Industriarbetsgivarna*, *IKEM* och *Småföretagarnas Riksförbund* anser att det är positivt att kravet på saklig grund slopas men att kravet bör bortfalla redan vid 67 års ålder. Ett mindre antal remissinstanser, bland dem *Arbetsgivarverket*, *Försäkringskassan* och *Karlstads universitet* förordar att anställningen fortsatt ska avslutas genom ett förfarande med ett skriftligt besked när arbetstagaren uppnår las-åldern. *Arbetsgivarverket* påpekar att villkor som gäller i samband med uppsägning också finns i kollektivavtal och anser att en förändrad reglering skulle ge upphov till en otydlighet i förhållande till dessa bestämmelser. Även *LO* förordar att gällande regelverk behålls. *Akademikerförbundet SSR* anser att det så kallade fönstret bör behållas, men att åldern bör höjas till 69 år. *Svensk Scenkonst* anför att det finns en risk att ett förfarande med samma förfarande som vid uppsägning av personliga skäl kommer att upplevas negativt av både arbetstagar- och arbetsgivarparter. *Domstolsverket* anser att förslaget medför ökad administration för arbetsgivaren och att det ger upphov till oklarhet i fråga om vad som gäller för arbetstagare som anställs med fullmakt. *Arbetsgivarverket* anför att lagen (1994:261) om fullmaktsanställning och förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner eventuellt kan behöva justeras. *Diskrimineringsombudsmannen* anser att både den nuvarande och den föreslagna åldersgränsen i anställningsskyddslagen bör tas bort och att saklig grund alltid ska vara ett krav vid uppsägning, oavsett ålder.

### Skälen för regeringens förslag

*Kravet på saklig grund för uppsägning ska inte gälla när arbetstagaren har fyllt 69 år*

En arbetstagare som vill säga upp sig behöver inte ha någon saklig grund för att göra det. En uppsägning från arbetsgivarens sida måste däremot

enligt 7 § anställningsskyddslagen vara sakligt grundad. Det gäller dock inte i samband med att arbetstagaren fyller 67 år. Då kan arbetsgivaren utan krav på saklig grund avsluta anställningen genom ett skriftligt besked enligt 33 § anställningsskyddslagen. Beskedet ska lämnas minst en månad i förväg och medför att anställningen upphör vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår åldersgränsen. När arbetslivet behöver förlängas bör det inte vara möjligt att avsluta anställningen utan krav på saklig grund genom ett sådant förenklat förfarande förrän tidigast i samband med att arbetstagaren fyller 69 år. Att låta kravet på saklig grund bortfalla redan vid 67 års ålder, som föreslås av bland andra *Svenskt Näringsliv*, skulle motverka syftet att ta bort hindren för ett förlängt arbetsliv.

Förutom att åldersgränsen för när kravet på saklig grund bortfaller bör höjas finns det skäl att överväga ytterligare förändringar i anställningsskyddslagen i syfte att förlänga arbetslivet. Pensionsåldersutredningen har uppmärksammat att bestämmelsen om skriftligt besked uppfattas närmast som en regel om avgångsskyldighet för arbetstagare, vilket hindrar arbetstagare som vill fortsätta att arbeta från att göra det. Regleringen skapar ett tryck på arbetsgivaren att avbryta anställningen i samband med att arbetstagaren uppnår las-åldern. Arbetstagarens anställningsskydd är visserligen något mer begränsat därefter genom att det saknas företrädesrätt och att den uppsägningstid som arbetstagaren har rätt till enligt lagen är begränsad till en månad. Kravet på saklig grund för uppsägning gäller emellertid. En arbetsgivare som inte utnyttjar möjligheten att på ett enkelt sätt avbryta anställningen när arbetstagaren fyller 67 år riskerar därför att hamna i en svårare situation senare om arbetsgivaren då vill avbryta anställningen och skälen för uppsägning inte är tillräckligt starka för att utgöra saklig grund. Som regleringen nu är utformad väljer därför arbetsgivare i regel mer eller mindre automatiskt att avbryta anställningen vid 67 år, trots att det kanske finns ett ömsesidigt intresse hos båda parter av att arbetstagaren arbetar kvar. Kravet på saklig grund för uppsägning efter att arbetstagaren har passerat las-åldern i kombination med den tillfälliga möjligheten att få anställningen att upphöra genom ett skriftligt besked är på det sättet ett hinder för arbetstagare som orkar, vill och kan fortsätta arbeta. Det finns visserligen en särskild möjlighet att anställa arbetstagare som har fyllt 67 år i en tidsbegränsad anställning. För arbetsgivare är det dock en mindre flexibel lösning som kräver onödig administration i förhållande till om anställningen kan löpa vidare när las-åldern uppnås och därefter fritt sägas upp.

Framhållas bör också att arbetstagare i den här ålderskategorin inte heller har samma behov av anställningsskydd som yngre arbetstagare eftersom de äldre har en möjlighet till försörjning genom pension.

Pensionsgruppen har enats om att det så kallade fönstret ska tas bort och att arbetsgivare ska ha möjlighet att utan krav på saklig grund säga upp arbetstagare som har uppnått las-åldern.

Det finns enligt regeringen skäl för att ändra reglerna om saklig grund för uppsägning i syfte att minska hindren för de arbetstagare som vill höja sin pension genom att arbeta längre. Incitamentet för arbetsgivaren att avbryta anställningen när arbetstagaren uppnår las-åldern bör tas bort. En stor majoritet av remissinstanserna tillstyrker eller har ingen erinran mot förslaget att ta bort kravet på saklig grund efter en viss ålder. Regeringen föreslår därför att när arbetstagaren har fyllt 69 år ska kravet på saklig

grund inte längre gälla. Parterna har då en ömsesidig fri uppsägningsrätt. På det sätt som följer av Pensionsgruppens överenskommelse bör kravet på saklig grund i ett första skede från och med 2020 upphöra att gälla när arbetstagaren har fyllt 68 år. Därefter bör åldersgränsen 2023 höjas från 68 till 69 år.

*Åldersgränser behövs och innebär ingen otillåten särbehandling på grund av ålder*

*Diskrimineringsombudsmannen* har ifrågasatt om det alls bör finnas några åldersgränser i anställningsskyddslagen och anför att kravet på saklig grund vid uppsägning bör gälla oavsett ålder. *Diskrimineringsombudsmannen* ifrågasätter även om skälen för förslaget är tillräckligt starka för att motivera ett undantag från den grundläggande rätten till icke-diskriminering och principen om rätten att inte behandlas sämre på grund av sin kronologiska ålder.

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, arbetslivsdirektivet, förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av ålder, bl.a. i fråga om förutsättningarna för att en arbetsgivare ska kunna skilja en arbetstagare från anställningen. Av artikel 6.1 a i direktivet framgår emellertid att det är möjligt att i viss mån rättfärdiga särbehandling på grund av ålder. För att särbehandlingen ska vara förenlig med direktivet krävs att den kan motiveras av ett berättigat mål och att sättet för att uppnå detta mål är lämpligt och nödvändigt. EU-domstolen har i ett flertal avgöranden påpekat att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, inte bara vid valet av vilket konkret mål bland flera social- och arbetsmarknadspolitiska mål som ska eftersträvas, utan även vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål (se t.ex. Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkt 63, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punkt 68 och Hörnfeldt, C-141/11, EU:C:2012:421, punkt 32).

Det är regeringens uppfattning att det är nödvändigt med en reglering som innebär att en arbetstagare som uppnår en viss ålder kan skiljas från anställningen genom ett förenklat förfarande. Åldersgränsen i anställningsskyddslagen har ett samband med kravet på saklig grund för uppsägning. En arbetstagares ålder utgör i sig inte saklig grund. Den begränsning av arbetstagarens prestationsförmåga som åldern kan medföra har i stället ansetts motivera att arbetsgivaren vidtar särskilda åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren. Kravet på saklig grund för uppsägning anses uppfyllt först när åldern medför en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse (prop. 1973:129 s. 129 och prop. 1981/82:71 s. 66). Om det inte fanns en åldersgräns skulle den arbetsgivare som vill avbryta anställningen vara hänvisad till ett ordinarie uppsägningsförfarande med krav på saklig grund oavsett arbetstagarens ålder. Detta alternativ har tidigare avvisats, bl.a. eftersom det från psykologisk synpunkt kan uppfattas negativt för den äldre arbetstagare som blir uppsagd. Man har velat göra avgången med pension odramatisk och undvika olustiga domstolsprocesser om senilitet och annan olämplighet som grund

för en uppsägning (prop. 1981/82:71 s. 104 f.). En aspekt som bör framhållas i sammanhanget är att domstolsprocesser är kostsamma. Som nämns i promemorian finns det också farhågor om att ett borttagande av en sådan gräns skulle kunna leda till att domstolarna pressas att urholka praxis som innebär att ålder inte utgör saklig grund för uppsägning.

*Diskrimineringsombudsmannen* ifrågasätter hållbarheten i argumentet om ett värdigt slut på arbetslivet och framhåller att det finns betydande skillnader mellan lika gamla individer vad gäller deras förmåga att utföra ett arbete. Diskrimineringsombudsmannen anför att eftersom förmågorna är individuella bör bedömningen av enskildas förutsättningar att fullgöra arbetsuppgifterna också ske på individuell basis. Kravet i 7 § anställningsskyddslagen på saklig grund vid uppsägning av personliga skäl är kopplat till individen och dennes förmåga att utföra de arbetsuppgifter som följer av anställningsförhållandet. En bedömning som sker utifrån en schablon som bygger på kronologisk ålder strider mot detta saklighetskrav på ett sätt som för den enskilde kan framstå som omotiverat och är en särbehandling som, enligt Diskrimineringsombudsmannen, aktualiserar diskrimineringsförbudet. Att på osakliga grunder förlora ett arbete som man både kan och vill utföra framstår enligt myndigheten inte heller som ett värdigt slut på arbetslivet. Diskrimineringsombudsmannen uppger vidare att idén om att det går att pensionera bort ungdomsarbetslösheten bygger på felaktiga premisser.

Som Diskrimineringsombudsmannen påpekar har EU-domstolen prövat om den nuvarande ordningen i anställningsskyddslagen innebär en otillåten särbehandling på grund av ålder. Domstolen ansåg att arbetslivsdirektivet inte utgör ett hinder för den svenska ordningen i anställningsskyddslagen som ger arbetsgivaren rätt att avsluta en arbetstagares anställning av det enda skälet att arbetstagaren har fyllt 67 år och som inte tar hänsyn till nivån på den pension som arbetstagaren kan komma att få (se Hörnfeldt, punkt 47). Domstolen godtog bl.a. argumentet att 67-årsregeln, genom att ge arbetsgivaren en rätt att avsluta anställningen när arbetstagaren har uppnått 67 års ålder, bidrar till att undvika att anställningar avslutas under förödmjukande former på grund av arbetstagarens höga ålder. Domstolen godtog också argumentet att 67-årsregeln, genom att tillskapa en rätt att arbeta till 67 års ålder, minskar hindren för dem som vill arbeta längre än till 65 års ålder samt möjliggör en anpassning av pensionssystemet till livsinkomstprincipen, till den demografiska utvecklingen och till risken för arbetskraftsbrist. De svenska reglerna kunde enligt domstolen motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik och arbetsmarknadspolitik. Sättet för att uppnå detta mål ansågs också enligt domstolen vara lämpligt och nödvändigt.

De ovan beskrivna skälen för att det bör finnas en åldersgräns gör sig enligt regeringens uppfattning fortfarande gällande. Denna särbehandling av åldersskäl kan sägas bygga på en kompromiss där arbetsgivaren, å ena sidan, tvingas att behålla en äldre arbetstagare även om han eller hon inte är fullt ut produktiv men, å andra sidan, fritt får avbryta anställningen i samband med att arbetstagaren uppnår en viss ålder. Som en förutsättning för denna kompromiss ingår att arbetstagaren då har uppnått en ålder som medför en möjlighet till försörjning genom pensionssystemet. Regeringens slutsats är att ett borttagande av åldersgränsen skulle rubba denna

kompromiss och därmed riskera att få en negativ effekt när det gäller viljan att anställa äldre personer.

De nu föreslagna lagändringarna justerar den nuvarande ordningen i syfte att minska hindren för de arbetstagare som orkar och vill arbeta längre och förbättra sin pension. Som anges ovan anser regeringen också att en åldersgräns på olika sätt bidrar till en välfungerande arbetsmarknad. Det kommer fortsatt att finnas en möjlighet till försörjning genom pension när åldersgränsen uppnås. Mot denna bakgrund, och mot bakgrund av det synsätt som EU-domstolen har gett uttryck för i sin praxis, gör regeringen bedömningen att den särbehandling av äldre arbetstagare som förslaget innebär inte kan anses utgöra otillåten särbehandling enligt EU-rätten.

Även de ILO-instrument som reglerar åldersdiskriminering har beröring på förslaget, dvs. konvention (nr 111) om diskriminering (anställning och yrkesutövning) och rekommendation (nr 162) om äldre arbetstagare. Detsamma gäller ILO:s konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Regeringen gör, i likhet med *Svenska ILO-kommittén*, bedömningen att ett borttagande av kravet på saklig grund inte står i strid med någon ILO-konvention som har ratificerats av Sverige. Som ILO-kommittén påpekar är anställningskyddet redan i dag försvagat vid 67 års ålder, vilket inte har ansetts stå i strid med någon ILO-konvention som Sverige har ratificerat.

#### *Anställningen ska avslutas genom uppsägning*

Det kan antas att avgångsfrågan i regel kommer att lösas i samförstånd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren när kravet på saklig grund inte längre gäller. Ett samtal som leder till en överenskommelse om att anställningen ska upphöra vid en lämplig tidpunkt eller en uppsägning från arbetstagarens sida är kanske det mest odramatiska och värdiga avslutet på anställningsrelationen. En sådan lösning kan därför antas komma att eftersträvas i första hand av båda parter.

Om avgångsfrågan inte blir löst på det sättet är frågan hur en anställning ska avbrytas av arbetsgivaren när arbetstagaren har uppnått las-åldern. Ska det ske genom uppsägning eller skriftligt besked?

De skäl som i förarbetena har anförts för det skriftliga beskedet har sin bakgrund i kravet på saklig grund för uppsägning. Att en uppsägning från psykologisk synpunkt kan uppfattas negativt av arbetstagaren och att det finns risk för olustiga rättegångar om senilitet beror på att arbetsgivaren behöver åberopa och styrka saklig grund. Om kravet på saklig grund tas bort gör sig inte dessa skäl gällande längre. Utan krav på saklig grund för uppsägning är det också svårt att från en mer allmän, avtalsrättslig synvinkel se någon skillnad på ett skriftligt uppsägningsbesked med en månads uppsägningstid och ett skriftligt besked om anställningens upphörande en månad i förväg. Det blir i båda fallen fråga om en ensidig rättshandling, en viljeförklaring från arbetsgivaren att anställningen ska upphöra. I båda fallen är rättsföljden att anställningsavtalet upphör efter en viss tid. När uppsägning och skriftligt besked i realiteten är samma sak med två olika benämningar, blir konstruktionen med skriftligt besked bara ett lagtekniskt grepp för att frikoppla från uppsägningsreglerna. Genom att benämna arbetsgivarens åtgärd skriftligt besked kommer man ifrån kravet

på saklig grund och förfarandet för uppsägning, utan att behöva göra några undantag från uppsägningsreglerna.

*Arbetsgivarverket, Försäkringskassan och Karlstads universitet* förespråkar en fortsatt reglering med skriftligt besked. Även *LO* förordrar att gällande regelverk behålls eftersom promemorians förslag uppfattas som onödigt komplicerat.

Remissutfallet på Pensionsåldersutredningens förslag visade emellertid att en sådan lagteknisk lösning kan ifrågasättas av flera olika skäl. Bland annat pekades på oklarheter när det gäller tillämpligheten av inskränkningarna i anställningsskyddet när det gäller uppsägningstid och företrädesrätt och vad som skulle gälla vid avbrytande av tidsbegränsade anställningar.

De flesta remissinstanser är positiva till att använda uppsägning i stället för skriftligt besked, bl.a. *Svenskt Näringsliv*.

*Arbetsdomstolen* anger i sitt remissyttrande att en sådan reglering har visat sig kräva flera undantag och innebära ett inte helt överskådligt regelsystem. Visserligen är det inte självklart hur en fri uppsägningsrätt för arbetsgivaren ska infogas i anställningsskyddslagen, eftersom lagen i många delar bygger på att en uppsägning måste vara sakligt grundad, men regeringen anser inte att svårigheterna är så stora att det motiverar att ett annat alternativ bör väljas. När kravet på saklig grund tas bort blir det fråga om ett förfarande som kommer att kunna inledas när som helst från och med att en viss ålder uppnås och inte, som tidigare, vid en viss specifik angiven tidpunkt. Det framstår då som mindre lämpligt att göra avsteg från det normala förfarandet för att avsluta en tillsvidareanställning, nämligen genom uppsägning. Möjligheten att avsluta anställningen med ett skriftligt besked bör därför bara finnas kvar när det gäller arbetstagare som har fått rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

Som *Arbetsgivarverket* påpekar kan det finns villkor i kollektivavtal som har betydelse för vad som gäller i samband med en uppsägning. En förändrad reglering skulle enligt *Arbetsgivarverket* kunna innebära en otydlighet i förhållande till sådana bestämmelser i kollektivavtal. Regeringen kan inte utesluta att så kan bli fallet. I avsiktsförklaringen har dock arbetsmarknadens parter förklarat sig villiga att anpassa gällande kollektivavtal till den nya regleringen. Det bör då också vara möjligt att säkerställa att det inte uppstår oklarheter i det här avseendet.

Regeringen anser, i likhet med de flesta remissinstanser som har uttalat sig i frågan, att det är lämpligast med en ordning där arbetsgivaren ska avsluta anställningen genom en uppsägning. Det föreslås därför att den arbetsgivare som vill avbryta en tillsvidareanställning när arbetstagaren har fyllt 69 år ska vidta en uppsägning, vilket enligt 4 § andra stycket anställningsskyddslagen är det sätt ett anställningsavtal som gäller tills vidare normalt kan fås att upphöra. Det förenklade förfarandet med skriftligt besked för att avsluta anställningen när las-åldern uppnås som finns i 33 § första stycket bör följaktligen tas bort, liksom hänvisningen till den bestämmelsen i 4 §. I avsnitt 4.6 återkommer regeringen till möjligheten att genom kollektivavtal föreskriva att anställningen upphör när arbetstagaren fyller 69 år.

*Arbetsgivarverket* påpekar att det kan finnas behov av förändringar på förordningsnivå. Regeringen har för avsikt att se över och vid behov göra sådana förändringar i särskild ordning.

*Domstolsverket* anser att förslaget ger upphov till oklarhet i fråga om vad som gäller för arbetstagare som anställs med fullmakt och föreslår vissa förtydliganden i lagen om fullmaktsanställning. Även *Arbetsgivarverket* anger att det kan finnas behov av justeringar i den lagen.

Enligt lagen om fullmaktsanställning är en arbetstagare skyldig att avgå från anställningen vid den ålder som anges i författningar eller kollektivavtal. För ordinarie domare i allmän domstol och allmän förvaltningsdomstol, som är anställda med fullmakt, finns en särskild reglering på förordningsnivå som ger en möjlighet att ansöka hos Domstolsverket om att kvarstå i anställningen efter uppnådd ålder för avgångsskyldighet, se t.ex. 57 a § förordningen (1996:381) med tingsrättsinstruktion. Det kan finnas anledning att i ett annat sammanhang se över den reglering som gäller för vissa fullmaktsanställda i det här avseendet.

Regeringen gör bedömningen att det inte finns något behov av en särskild regel för uppsägning i samband med verksamhetsövergång. Av artikel 4.1 i direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, framgår att medlemsstaterna får föreskriva att uppsägningsförbudet inte ska tillämpas på särskilda kategorier av arbetstagare som inte omfattas av medlemsstaternas lagar eller praxis i fråga om skydd mot uppsägning.

### 4.3 Ytterligare begränsningar av anställningsskyddet

**Regeringens förslag:** Anställningsskyddet för en arbetstagare som har fyllt 69 år ska, utöver att kravet på saklig grund för uppsägning inte ska gälla, vara begränsat på följande sätt:

1. Arbetstagaren ska inte ha rätt till längre uppsägningstid än en månad.
2. Arbetstagaren ska inte ha företrädesrätt i turordningshänseende eller företrädesrätt till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad.
3. Arbetstagaren ska inte med stöd av anställningsskyddslagen kunna få en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarat.

Från och med 2020 ska begränsningarna gälla för arbetstagare som har fyllt 68 år. 2023 ska åldern höjas till 69 år.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorians förslag finns det inte någon uttrycklig bestämmelse om att ett avskedande inte ska kunna ogiltigförklaras.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanserna tillstyrker förslaget eller har ingen erinran mot det. *Svenskt Näringsliv*, *Företagarförbundet Fria Företagare* och *Företagarna* tillstyrker de föreslagna förändringarna, men anser att förslaget ska gälla den som har fyllt 67 år. *Arbetsdomstolen* noterar att när systemet med skriftligt besked ersätts med ett krav på uppsägning blir konsekvensen att arbetstagaren får rätt till avtalad uppsägningstid. Domstolen har även synpunkter på behovet av undantag från reglerna om ogiltigförklaring av uppsägning respektive avskedande.

Slutligen påpekar domstolen att det finns bestämmelser om ogiltigförklaring i annan lagstiftning, men att motsvarande reglering saknas i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. *Transportföretagen* m.fl. föreslår att det ska framgå av lagen att arbetstagare bara har rätt till en månads uppsägningstid om det inte uttryckligen har avtalats att uppsägningstiden är längre än så även efter att arbetstagaren har fyllt 69 år. Några remissinstanser, t.ex. *Karlstads universitet*, *LO*, *TCO* och *Saco*, anser att en månads uppsägningstid är för kort i förhållande till hur lång tid det kan förväntas ta att få tillstånd pensionsutbetalningar. *Ledarna* har inga invändningar mot förslaget men betonar vikten av att utbetalning av den allmänna pensionen måste kunna ske redan månaden efter att anställningen har upphört. *Svenskt Näringsliv* och *Industriarbetsgivarna* samt ytterligare några remissinstanser anser att möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning med stöd av diskrimineringslagen (2008:567) bör tas bort för arbetstagare som har passerat las-åldern. Även *Arbetsgivaralliansen* och *Arbetsgivarförbundet KFO* berör förhållandet till diskrimineringslagen.

### **Skälen för regeringens förslag**

#### *Uppsägningstidens längd och turordningsreglerna*

En arbetstagare som har fyllt 67 år har enligt den nuvarande ordningen inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. Arbetstagaren har inte heller någon företrädesrätt i turordningshänseende vid uppsägningar på grund av arbetsbrist eller företrädesrätt till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Dessa begränsningar av anställningsskyddet följer av 33 § tredje stycket anställningsskyddslagen. Det finns inte skäl att ändra den nuvarande ordningen i dessa hänseenden, bortsett från att åldersgränsen bör höjas. *Företagarförbundet Fria Företagare*, *Företagarna* och *Svenskt Näringsliv* anser att förslaget ska gälla den som har fyllt 67 år av motsvarande skäl som de anför mot att höja åldersgränserna enligt ovan. Liksom i dag bör anställningsskyddet vara oinskränkt tills arbetstagaren uppnår las-åldern. De ovan nämnda begränsningarna i anställningsskyddet bör gälla även fortsättningsvis, men inträda när arbetstagaren har fyllt 69 år.

*Arbetsdomstolen* påpekar att en konsekvens av att systemet med skriftligt besked för att få en arbetstagares anställning att upphöra vid en viss ålder ersätts med krav på uppsägning blir att arbetstagaren får rätt till avtalad uppsägningstid vid en uppsägning från arbetsgivarens sida. Arbetsdomstolen anför att om den avtalade uppsägningstiden, i ett individuellt avtal eller ett kollektivavtal, är längre än en månad kan en avtalstolkning leda till att den uppsägningstiden gäller även efter att arbetstagaren har fyllt 68 respektive 69 år. I praktiken innebär detta enligt Arbetsdomstolen att anställningen inte som i dag, med nuvarande regler om skriftligt besked, upphör med bara en månads förvaring, utan först efter uppsägningstidens utgång. Enligt domstolen kan den avtalade uppsägningstiden i vissa fall vara upp till ett år. *Transportföretagen*, *Industriarbetsgivarna* och *IKEM* föreslår att det av anställningsskyddslagen ska framgå att uppsägningstiden för både arbetsgivare och arbetstagare efter att arbetstagaren har fyllt 69 år är en månad om inte parterna särskilt har avtalat om att uppsägningstiden ska vara längre just i

denna situation, dvs. när arbetstagaren går i pension. Regeringen anser dock inte att det är en lämplig lösning, inte minst eftersom en sådan reglering i stor utsträckning skulle riskera att gripa in i både enskilda avtal och kollektivavtal. I praktiken bör den förändrade regleringen inte heller riskera att få några större konsekvenser i detta avseende. Om uppsägningstiden inte är uttryckligt reglerad i ett anställningsavtal eller om avtalet innehåller en hänvisning till de uppsägningstider som gäller enligt anställningsskyddslagen, kommer uppsägningstiden om en månad att få genomslag. När det gäller uppsägningstid som framgår av kollektivavtal finns det möjlighet att – i den mån det bedöms nödvändigt och önskvärt – anpassa kollektivavtalen till den nya regleringen på sätt som parterna förklarat sig beredda att göra enligt avsiktsförklaringen. I övrigt får det genom avtalstolkning fastställas vad som bör gälla i en viss situation.

Flera remissinstanser har framfört synpunkten att en månads uppsägningstid är alltför kort för att arbetstagarens pensionsutbetalningar ska hinna administreras. När en anställning enligt nuvarande bestämmelser avslutas genom ett skriftligt besked ska detta lämnas senast en månad i förväg och efter uppnåendet av las-åldern är uppsägningstiden redan i dag en månad. Med andra ord medför förslaget i praktiken inte någon förändring i detta avseende. Regeringen vill slutligen framhålla att det inte finns något som hindrar att avtal träffas om längre uppsägningstider än vad som föreskrivs i anställningsskyddslagen.

#### *Möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning med stöd av anställningsskyddslagen tas bort*

När en uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år inte behöver vara sakligt grundad, finns det inget skäl för att arbetstagaren ska kunna få uppsägningen ogiltigförklarad med stöd av anställningsskyddslagen. *Arbetsdomstolen* ifrågasätter om det behövs ett uttryckligt undantag från bestämmelsen om ogiltigförklaring i 34 §. Eftersom uppsägning av en arbetstagare som har uppnått en viss ålder enligt förslaget ska kunna ske utan saklig grund och bestämmelsen är formulerad så att ogiltigförklaring ska ske om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, anser regeringen att det behövs ett uttryckligt undantag för att det ska bli tydligt vad som gäller.

Som en konsekvens av borttagandet av kravet på saklig grund bör inte heller övriga bestämmelser i 34 § vara tillämpliga. Det gäller exempelvis bestämmelsen om att anställningen består under en tvist om uppsägningens giltighet. Regeringen anser inte att det finns behov av att förtydliga detta i lagtexten i förhållande till promemorians förslag på sätt som föreslås av *Arbetsdomstolen*.

Ett borttagande av kravet på saklig grund för uppsägning medför även att möjligheten försvinner för en arbetstagare som har fyllt 69 år att få ett avskedande ogiltigförklarat med stöd av anställningsskyddslagen. En ogiltigförklaring av ett avskedande kräver nämligen enligt 35 § första stycket att arbetstagaren har blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning. Det finns inte något skäl för att ett avskedande ska kunna ogiltigförklaras när arbetsgivaren har en fri uppsägningsrätt. En arbetstagare i denna ålderskategori får därmed

nöja sig med skadestånd om avskedandet inte är lagligen grundat. I promemorian görs bedömningen att det inte är nödvändigt att uttryckligen ange i lagen att det inte är möjligt att få ett avskedande ogiltigförklarat, eftersom det följer av hur bestämmelsen om ogiltigförklaring av avskedande är konstruerad. I likhet med Arbetsdomstolen anser regeringen dock att detta bör komma till direkt uttryck i lagtexten.

#### *Möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning med stöd av annan lagstiftning finns kvar*

Ett borttagande av möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande enligt anställningsskyddslagen påverkar i princip inte möjligheten att angripa uppsägningen eller avskedandet på andra rättsliga grunder, t.ex. enligt 5 kap. 3 § andra stycket diskrimineringslagen. Att kravet på saklig grund enligt anställningsskyddslagen tas bort medför inte motsatsvis att uppsägningen får grunda sig på vilka omständigheter som helst. Diskriminerande uppsägningar kommer även i fortsättningen att vara möjliga att angripa. Detsamma gäller uppsägningar som grundar sig på att arbetstagaren har utnyttjat sin rätt till ledighet enligt någon av de olika ledighetslagarna. Även där finns det särskilda bestämmelser om ogiltigförklaring av uppsägningar och avskedanden.

Som *Arbetsdomstolen* påpekar finns det även bestämmelser om ogiltigförklaring i t.ex. 8 § medbestämmandelagen, 8 § andra stycket lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förtroendemannalagen och 6 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Att en uppsägning kan ogiltigförklaras med stöd av andra lagar än anställningsskyddslagen innebär typiskt sett att uppsägningen inte heller är sakligt grundad enligt anställningsskyddslagen, vilket också vanligtvis görs gällande i en sådan tvist. Arbetsdomstolen anför att det därför normalt är möjligt att vid en tvist om uppsägningens giltighet, oavsett om en annan lag åberopas som grund för ogiltigheten, tillämpa 34 § andra och tredje styckena anställningsskyddslagen, dvs. när det gäller anställningens bestånd under tvisten inklusive rätt till lön, förbud mot avstängning och interimistiska förordnanden. I diskrimineringslagen, förtroendemannalagen och flera av ledighetslagarna finns dessutom uttryckliga bestämmelser om att 34 § anställningsskyddslagen är tillämplig. Som Arbetsdomstolen påpekar saknas motsvarande reglering i medbestämmandelagen. Domstolen anser att det bör övervägas om det är lämpligt att lägga till sådana hänvisningar i medbestämmandelagen och eventuellt någon ytterligare lag. Regeringen anser inte att det är nödvändigt. Avsaknaden av en hänvisning till 34 § anställningsskyddslagen innebär ju inte att det saknas sanktionsmöjligheter. Det bör vara tillräckligt att det finns möjlighet att yrka skadestånd. När arbetsgivare har en fri uppsägningsrätt är dessutom det skydd som följer av en bestämmelse om anställningens bestånd m.m. av mer begränsat värde. Det kan dessutom antas att dessa andra grunder för ogiltigförklaring mycket sällan kommer att aktualiseras.

Bland andra *Svenskt Näringsliv* har emellertid uttryckt farhågor om att den arbetstagare som är missnöjd med en uppsägning väljer att hävda åldersdiskriminering i brist på möjlighet att ogiltigförklara uppsägningen

enligt anställningsskyddslagen. Föreningen menar att eftersom bedömningen görs att en höjd las-ålder inte är åldersdiskriminerande är det en logisk konsekvens att även ta bort möjligheten att på den grunden ogiltigförklara uppsägningen med stöd av diskrimineringslagen.

När det gäller behovet av att ta bort möjligheten att med stöd av diskrimineringslagen ogiltigförklara en uppsägning på grund av åldersdiskriminering gör regeringen följande bedömning. Det är i praktiken inte någon skillnad i sak mellan en uppsägning utan saklig grund och ett skriftligt besked. Det är i båda fallen fråga om ett förfarande där arbetsgivaren ensidigt kan avsluta anställningen utan saklig grund och utan att behöva ange några skäl. Att det nu blir fråga om en uppsägning i stället för ett skriftligt besked innebär visserligen att 34 § anställningsskyddslagen om ogiltigförklaring m.m. blir tillämplig genom hänvisningen i 6 kap. 8 § diskrimineringslagen. Eftersom det redan genom 5 kap. 3 § andra stycket diskrimineringslagen finns en möjlighet att yrka ogiltigförklaring innebär detta alltså inte någon förändring i det avseendet. Inte heller blir det någon skillnad vid uppsägningar i den aktuella ålderskategorin som sker i samband med arbetsbristuppsägningar eftersom företrädesrätt i turordningshänseende saknas redan nu.

I förarbetena till diskrimineringslagen uttalades också att regler som antagits av riksdagen som gällde när lagen trädde i kraft inte skulle ses som uttryck för diskriminering som har samband med ålder i arbetslivsdirektivets mening. Gällande arbetsrättsliga lagar som innehöll åldersgränser ansågs alltså förenliga med EG-rätten. En arbetsgivare, en arbetstagarorganisation, en myndighet eller annan som tillämpar någon av lagarna gör sig därmed inte heller skyldig till åldersdiskriminering (se prop. 2007/08:95 s. 183). Regeringen ser inte någon anledning att nu göra en annan bedömning av frågan.

Regeringens bedömning är att det mot bakgrund av de ovan angivna skälen inte är nödvändigt att införa något särskilt undantag i diskrimineringslagen.

Det kan noteras att den som yrkar ogiltigförklaring av en uppsägning normalt har rätt att kvarstå i anställningen till dess att tvisten slutligt avgörs enligt 34 § andra stycket anställningsskyddslagen. Enligt tredje stycket kan dock en domstol för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

#### *Övriga skyddsbestämmelser som ska tillämpas*

Arbetstagare som har fyllt 69 år bör ha samma skydd som yngre arbetstagare för lönen och andra förmåner under uppsägningstiden enligt bestämmelserna i 12 och 13 §§ anställningsskyddslagen. Detsamma gäller skyddet mot förflyttning under uppsägningstiden i 14 § första stycket. Det saknas alltså skäl att göra undantag från dessa bestämmelser.

När det gäller bestämmelsen om rätt till skälig ledighet för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete enligt 14 § andra stycket anställningsskyddslagen anser *Svenskt Näringsliv* att den inte bör tillämpas på arbetstagare som har uppnått den aktuella åldern, bl.a. av den anledningen att Arbetsförmedlingen knappast kommer att, eller bör, lägga ned resurser på att få fram ett nytt arbete åt dessa personer. Även om denna

bestämmels praktiska betydelse kan förväntas bli begränsad för arbetstagare i denna ålderskategori är avsikten med förslagen i denna lagrådsremiss att möjliggöra ett förlängt arbetsliv. Enligt regeringens mening talar detta för att även en person som har uppnått den aktuella åldersgränsen bör ges möjlighet att på samma villkor som yngre arbetstagare söka ett nytt arbete. Något undantag från denna bestämmelse bör alltså inte göras.

I 11 § tredje stycket finns det en särskild bestämmelse om när uppsägningstiden börjar löpa när en arbetstagare som är föräldraledig sägs upp på grund av arbetsbrist. Även denna bestämmels praktiska betydelse kan antas bli mycket begränsad, dels för att arbetstagare i denna ålderskategori inte kan förväntas vara föräldralediga i någon större utsträckning, dels för att arbetsgivaren aldrig behöver åberopa arbetsbrist som grund för uppsägningen av en arbetstagare i den här ålderskategorin. Det är därför inte nödvändigt att införa något undantag från bestämmelsen.

#### *Stegvis höjning av åldern för när begränsningarna börjar gälla*

För att följa den stegvisa höjningen av las-åldern som Pensionsgruppen har kommit överens om bör de begränsningar som nu har behandlats gälla för arbetstagare som har fyllt 68 år från och med 2020. 2023 bör åldern höjas till 69 år.

## 4.4 Ett förenklat uppsägningsförfarande

**Regeringens förslag:** Vid en uppsägning eller ett avskedande av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska förfarandet förenklas på följande sätt:

1. Arbetsgivarens uppsägningsbesked ska inte behöva innehålla information om ogiltigförklaring eller skadestånd med anledning av uppsägningen eller om företrädesrätt till återanställning.

2. Arbetsgivaren ska inte behöva uppge grunden för uppsägningen.

3. Arbetsgivaren ska inte med anledning av uppsägningen vara skyldig att förhandla enligt medbestämmandelagen. I stället ska arbetsgivaren i förväg, om inte förhandling enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen ändå har hållits i frågan, underrätta arbetstagaren och, om arbetstagaren är fackligt ansluten, varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och arbetstagarorganisationen ska ha rätt till överläggning med arbetsgivaren om uppsägningen innan den verkställs.

4. Vid ett avskedande av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska arbetsgivarens besked om avskedande inte behöva innehålla information om ogiltigförklaring av avskedande.

Från och med 2020 ska förenklingarna gälla för arbetstagare som har fyllt 68 år. 2023 ska åldern höjas till 69 år.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås dock att det ska finnas en underrättelse-, varsel- och överläggningsskyldighet även om uppsägningen har föregåtts av förhandlingar enligt medbestämmandelagen. I promemorian föreslås även en annan utformning av den bestämmelsen. I promemorian föreslås

inte något undantag när det gäller vilken information ett besked om avskedande behöver innehålla.

**Remissinstanserna:** Majoriteten av remissinstanserna tillstyrker förslaget eller har inga invändningar mot det. *Arbetsdomstolen* påpekar att även tillämpningen av 19 § andra stycket anställningsskyddslagen om vad ett besked om avskedande ska innehålla kan behöva regleras när det gäller skyldigheten att lämna information om ogiltigförklaring. Domstolen har även vissa lagtekniska synpunkter. *Ledarna* ifrågasätter om det är nödvändigt att ta bort rätten att få besked om på vilka grunder anställningen upphör. Ett antal remissinstanser, bland dem *Almega*, *Arbetsförmedlingen*, *Arbetsgivarverket*, *Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation*, *Försäkringskassan* och *Karlstads universitet* avstyrker eller ifrågasätter förslaget att det ska finnas en underrättelse-, varsel- och överläggningsskyldighet vid uppsägning av arbetstagare som har fyllt 69 år.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Arbetsgivarens informationsskyldighet ska begränsas*

En arbetsgivare som säger upp en arbetstagare behöver ta hänsyn till vissa förfaranderegler i anställningsskyddslagen. Uppsägningen ska vara skriftlig och beskedet om uppsägning ska innehålla uppgifter om ogiltigförklaring och skadestånd med anledning av uppsägningen och om företrädesrätt till återanställning. Om arbetstagaren begär det, ska arbetsgivaren uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Dessutom framgår det av anställningsskyddslagen hur arbetsgivarens uppsägningsbesked kan lämnas till arbetstagaren och när uppsägningen anses ske.

Med förslagen i denna lagrådsremiss om att begränsa anställningsskyddet för arbetstagare som har fyllt 69 år uppkommer frågan i vilken utsträckning en arbetsgivare ska behöva iaktta förfaranderegler vid uppsägning av dessa arbetstagare. Förfaranderegler utgår i viss utsträckning från kravet på saklig grund. Inte minst mot den bakgrunden finns det skäl att göra vissa förenklingar.

Kravet på att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig fyller en viktig funktion även för arbetstagare som fritt kan sägas upp. Skriftlighetskravet medför att arbetstagaren får ett klart besked om att en uppsägning har skett och bidrar på så sätt till att det blir tydligt vad som gäller. Regeringen anser därför att något undantag från detta formkrav inte bör göras.

När det gäller innehållet i uppsägningsbeskedet finns det dock anledning att göra vissa förenklingar. I lagrådsremissen föreslås att anställningsskyddslagens bestämmelse om ogiltigförklaring av uppsägning inte ska tillämpas vid uppsägning av arbetstagare som har fyllt 69 år. Det föreslås också att dessa arbetstagare inte ska ha företrädesrätt till återanställning. Därför behöver det inte heller finnas något krav på att uppsägningsbeskedet ska innehålla information om ogiltigförklaring eller företrädesrätt.

I promemorian föreslås att arbetsgivaren inte heller ska vara skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. *Ledarna* ifrågasätter detta och anser att det i så fall bör framgå av uppsägningsbeskedet att anställningen upphör på grund

av att arbetstagaren har uppnått las-åldern. Av tydlighetsskäl bör det vidare, enligt organisationen, framgå att arbetstagaren endast har en månads uppsägningstid och saknar företrädesrätt till återanställning.

Att införa ytterligare krav på vad ett uppsägningsbesked ska innehålla ligger emellertid inte i linje med att uppsägningsförfarandet ska förenklas. Det finns inte något som hindrar att en arbetsgivare i ett uppsägningsbesked eller som svar på en begäran om att uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen anger att uppsägningen sker med stöd av undantaget från kravet på saklig grund för arbetstagare som har uppnått åldersgränsen i anställningsskyddslagen. Eftersom det enligt förslaget i denna lagrådsremiss inte ska krävas saklig grund vid uppsägning i dessa fall är det dock enligt regeringens uppfattning inte lämpligt med en skyldighet för arbetsgivaren att uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen.

När det gäller information om vad en arbetstagare ska iaktta om arbetstagaren vill yrka skadestånd med anledning av uppsägningen kan det konstateras att sådan information skulle kunna ha ett visst värde om förslagen i lagrådsremissen genomförs eftersom skadestånd kan utgå om arbetsgivaren bryter mot en ordningsföreskrift i anställningsskyddslagen i samband med uppsägningen. Kravet på att uppsägningsbeskedet ska innehålla information om vad en arbetstagare ska iaktta för det fall arbetstagaren vill yrka skadestånd med anledning av uppsägningen får anses ha sin främsta funktion när en arbetstagare eller dennes organisation vill angripa själva uppsägningen för att den inte uppfyller kravet på saklig grund. I sådana fall är det särskilt viktigt att det lämnas en upplysning om vad som gäller, inte minst i fråga om de preskriptionstider som behöver iakttas. Något skadestånd på grund av att kravet på saklig grund inte är uppfyllt kan det dock inte bli fråga om för personer över las-åldern om de nu aktuella förslagen genomförs. Att införa ett särskilt krav på innehållet i beskedet för denna ålderskategori är enligt regeringens uppfattning inte aktuellt eftersom det skulle bidra till en ökad administrativ börda på arbetsgivare. Det bör således inte ställas krav på information om vad som gäller för skadeståndstalan i ett uppsägningsbesked.

*Arbetsdomstolen* har uppmärksammat att motsvarande frågeställning blir aktuell när det gäller innehållet i ett besked om avskedande enligt 19 § andra stycket anställningsskyddslagen. Eftersom det föreslås att det inte ska vara möjligt att ogiltigförklara ett avskedande enligt anställningsskyddslagen bör arbetsgivaren inte heller vara skyldiga att lämna information om den möjligheten. Däremot bör arbetsgivaren fortsatt vara skyldig att lämna information om vad arbetsgivaren ska iaktta för det fall att han eller hon vill begära skadestånd eftersom skadestånd för felaktigt avskedande fortfarande kan bli aktuellt.

#### *Förslagets betydelse för preskriptionsfristen*

*Domstolsverket* anser att förslaget om att arbetsgivaren inte behöver lämna besked om vad arbetstagaren ska iaktta om denne vill yrka ogiltighet eller skadestånd i praktiken inte medför någon regelförenkling eftersom arbetsgivare även fortsättningsvis behöver tillämpa bestämmelsen då det enligt

diskrimineringslagen gäller olika preskriptionsfrister beroende på om uppsägningsbesked innehåller sådana uppgifter enligt 8 § andra stycket eller inte.

Enligt 6 kap. 4 § första stycket diskrimineringslagen ska bestämmelser i anställningsskyddslagen om preskription tillämpas om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande. De bestämmelser i anställningsskyddslagen som det hänvisas till finns i 40 och 41 §§. Bestämmelserna anger att det gäller särskilda preskriptionstider om arbetstagaren inte har fått ett uppsägningsbesked enligt 8 § andra stycket.

Regeringen anser, till skillnad från Domstolsverket, att förslaget medför en regelförenkling eftersom kravet på innehållet i uppsägningsbesked tas bort. Samtidigt får det konstateras att om någon med anledning av en uppsägning vill yrka ogiltigförklaring eller kräva skadestånd enligt diskrimineringslagen och ett uppsägningsbesked med innehåll enligt 8 § andra stycket anställningsskyddslagen inte har lämnats, beräknas preskriptionstiden på ett annat sätt än om ett sådant besked hade lämnats. Domstolsverket pekar således på en reell konsekvens av promemorians förslag som får betydelse om en arbetstagare som sägs upp efter att denne har nått las-åldern t.ex. avser att yrka ogiltighetsförklaring av uppsägningen enligt diskrimineringslagen. I ett sådant fall blir konsekvensen av att arbetsgivaren inte har lämnat besked enligt 8 § andra stycket att underrättelsefristen enligt 40 § blir en månad i stället för två veckor och att fristen räknas från den dagen anställningen upphörde i stället för när arbetstagaren fick del av uppsägningen. Underrättelsefristen kan således bli relativt lång om arbetsgivaren inte har lämnat ett uppsägningsbesked med det innehåll som följer av 8 § andra stycket, särskilt om arbetstagaren enligt avtal har rätt till en lång uppsägningstid. Om det i stället rör sig om ett krav på skadestånd enligt diskrimineringslagen blir följden av att ett uppsägningsbesked med sådant innehåll inte har lämnats att underrättelsefristen enligt 41 § räknas från den dag då anställningen upphörde i stället för från när den skadegörande handlingen företogs. Arbetsgivaren har således enligt förslaget i promemorian en fördel av att vid uppsägning av arbetstagare över las-åldern lämna ett uppsägningsbesked med det innehåll som framgår av 8 § andra stycket, även om denne inte är skyldig att lämna ett sådant besked. Samtidigt får det antas att den nu diskuterade preskriptionsproblematiken relativt sällan kommer att aktualiseras i praktiken medan regelförenklingen kommer att ha en påtaglig, praktisk betydelse för arbetsgivare vid uppsägning av arbetstagare som har uppnått las-åldern. Regeringen anser därför att regelförenklingen bör genomföras även om den kan påverka preskriptionstider och beräkningen av sådana i diskrimineringsfall.

#### *Ett arbetstagarinflytande på uppsägningen enligt 30 § anställningsskyddslagen*

Enligt anställningsskyddslagen finns det två olika former för att ge arbetstagare inflytande på uppsägningsfrågan. Valet av form beror på grunden för uppsägningen. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är arbetsgivaren enligt 29 § anställningsskyddslagen förhandlingsskyldig enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen. Det gäller även vid så kallade individuella arbetsbristsituationer när bara en arbetstagare berörs. Skyldigheten att förhandla

enligt medbestämmandelagen gäller däremot inte vid uppsägning av personliga skäl. Då ska arbetsgivaren i stället enligt 30 § anställningsskyddslagen underrätta arbetstagaren och, om han eller hon är fackligt ansluten, varsla den lokala arbetstagarorganisationen. Därefter är det arbetstagersidan som får ta initiativet genom att begära överläggning med arbetsgivaren om uppsägningen.

Frågan är om det finns skäl att använda dagens former av arbetstagarinflytande på uppsägningen för arbetstagare som kan sägas upp utan saklig grund och om det överhuvudtaget är motiverat med ett arbetstagarinflytande i sådana situationer. *Karlstads universitet* avstyrker att bestämmelserna om underrättelse, varsel och överläggning i 30 § anställningsskyddslagen ska tillämpas vid uppsägning av arbetstagare som har fyllt 69 år eftersom det enbart medför en administrativ process. Universitetet anger att även om det inte är avsikten, riskerar skyldigheten att leda till ifrågasättande, utdragna diskussioner och långa handläggningstider. Även *Arbetsförmedlingen* och *Arbetsgivarverket* m.fl. avstyrker förslaget med motiveringen att det innebär mer administration för arbetsgivaren.

Regeringen har en viss förståelse för synpunkten att det kan framstå som omständligt att dagens regler om arbetstagarinflytande ska behöva tillämpas vid en uppsägning som kan göras utan saklig grund och som inte kan ogiltigförklaras. Samtidigt finns ett värde i att även denna kategori arbetstagare får en förvarning om att en uppsägning kommer att ske. Arbetstagaren kan också ha ett intresse av att överlägga med arbetsgivaren om uppsägningen innan den verkställs. Arbetstagaren kan vid en överläggning ge sin syn på saken och få arbetsgivaren att ändra sig eller skjuta uppsägningen på framtiden. Arbetstagaren kanske har planerat att gå i pension vid en senare tidpunkt. Det kan även finnas ett intresse av att diskutera andra alternativ, exempelvis omplacering, ändrade arbetsuppgifter, deltidsarbete eller en omvandling till en tidsbegränsad anställning. Att det ges sådana möjligheter för arbetstagaren att diskutera andra alternativ ligger i linje med syftet att skapa förutsättningar för en förlängning av arbetslivet att låta den arbetstagare som orkar och vill fortsätta arbeta få komma till tals på något sätt och vara med och påverka.

*Arbetsgivarverket* föreslår ett samrådsförfarande direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare i god tid innan anställningen avslutas i stället för att de nuvarande bestämmelserna om arbetstagarinflytande tillämpas. En sådan ny ordning skulle dock, enligt regeringens uppfattning, inte ligga i linje med ambitionen att skapa ett förenklat uppsägningsförfarande som så långt som möjligt följer de principer som gäller för det ordinarie uppsägningsförfarandet som gäller vid uppsägning av arbetstagare under lasåldern. En lämpligare ordning är enligt regeringens mening att arbetstagarinflytandet regleras av de befintliga bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Utan ett krav på saklig grund för uppsägning av arbetstagare som har fyllt 69 år blir det dock svårt att upprätthålla den distinktion mellan arbetsbrist och personliga skäl som bestämmer formerna för arbetstagarinflytandet på uppsägningsfrågan enligt 29 och 30 §§ anställningsskyddslagen. Arbetsgivarens vilja att avbryta anställningen blir ju i sig ett tillräckligt skäl för att också göra det. Distinktionen mellan arbetsbrist och personliga skäl bör därför inte vara avgörande för formen för arbetstagarinflytandet.

Det förfarande som regleras i 30 § anställningsskyddslagen ger arbetstagaren, och i förekommande fall arbetstagarorganisationen, en förvarning om uppsägningen. Bestämmelsen föreskriver inte någon obligatorisk överläggning, utan lämnar valet att påkalla överläggning till arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Det finns därför en rimligt flexibel ordning som ger arbetstagaren en möjlighet att komma till tals i uppsägningsfrågan. Regeringen anser därför, liksom *Arbetsdomstolen* och majoriteten av de övriga remissinstanserna som har yttrat sig i frågan, att 30 § anställningsskyddslagen ska tillämpas vid uppsägning av arbetstagarare över las-åldern. I linje med *Arbetsdomstolens* förslag bör bestämmelsen formuleras på ett mer neutralt sätt.

Att i stället, som föreslås av *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation*, tillämpa förfarandet enligt 31 § som avser situationen att en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning anser regeringen mindre lämpligt, bland annat på grund av att det enligt förslaget är fråga om en uppsägning.

Något undantag från förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen är inte nödvändigt eftersom regler om förhandlingsskyldighet i anställningsskyddslagen som specialregler har företräde framför medbestämmandelagens allmänna regler, se 3 § medbestämmandelagen.

#### *Följden av att förhandlingar enligt medbestämmandelagen har hållits*

När det gäller ordningen med förhandlingar enligt medbestämmandelagen kan det ifrågasättas om en arbetstagarorganisation typiskt sett har något intresse av sådana förhandlingar med anledning av en tilltänkt uppsägning av en arbetstagarare i denna ålderskategori eftersom uppsägningen inte behöver vara sakligt grundad och arbetstagaren aldrig kan hävda någon företrädesrätt i turordningshänseende. Enligt promemorians förslag ska arbetsgivaren därför inte, med anledning av just den uppsägningen, behöva påkalla några medbestämmandeförhandlingar. Det kan dock tänkas att uppsägningen har föregåtts av medbestämmandeförhandlingar som har inletts av andra skäl än bara den aktuella uppsägningen. Arbetsgivaren kan ha inlett förhandlingar med anledning av en omorganisation eller någon annan viktigare förändring av verksamheten som har bedömts medföra behov av uppsägningar. I det läget kan det ifrågasättas varför en arbetstagarare som har fyllt 69 år ska få förmånen av en underrättelse och en individuell rätt till överläggning om uppsägningen, när yngre arbetstagarare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist inte har samma rätt. Som *Arbetsdomstolen* påpekar är det då inte heller möjligt för arbetsgivaren och en arbetstagarare som har fyllt 69 år att komma överens om att arbetstagaren ska få behålla sin anställning om det innebär att någon annan som har företrädesrätt i turordningen i stället blir uppsagd. Det beror på att avvikelser från turordningen endast kan göras genom kollektivavtal, en så kallad avtalsturlista, se 2 § anställningsskyddslagen. Det kan också ifrågasättas om det är rimligt att arbetsgivaren i sådana situationer utöver medbestämmandeförhandlingar ska behöva underrätta, varsla och delta i överläggningar för uppsägning av de äldre arbetstagararna. Liksom *Arbetsdomstolen* anser regeringen att det i sådana fall inte är nödvändigt med en underrättelse-, varsel- och överläggningsskyldighet avseende den eller de arbetstagarare som har fyllt 69 år.

Med hänsyn till det nu anförda föreslår regeringen att det i anställningsskyddslagen ska anges att bestämmelserna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning i 30 § ska tillämpas vid uppsägningar av arbetstagare som har fyllt 69 år om inte uppsägningen har föregåtts av förhandlingar enligt medbestämmandelagen. I likhet med vad som föreslås av Arbetsdomstolen bör bestämmelsen också läggas till i uppräknningen av paragrafer enligt vilka arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör.

#### *Stegvis höjning av åldern när det förenklade uppsägningsförfarandet börjar gälla*

För att följa den stegvisa höjningen av las-åldern som Pensionsgruppen har kommit överens om bör de förenklingar som nu har behandlats gälla för arbetstagare som har fyllt 68 år från och med 2020. 2023 bör åldern höjas till 69 år.

## 4.5 Tidsbegränsad anställning

**Regeringens förslag:** Bestämmelsen om att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har uppnått en viss ålder ska tas bort.

För en arbetstagare som har fyllt 69 år ska inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat automatiskt övergå till en tillsvidareanställning.

Åldersgränsen ska höjas i två steg: 2020 höjs den från 67 till 68 år och 2023 från 68 till 69 år.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Försäkringskassan, Transportföretagen, Industriarbetsgivarna, IKEM, Almega, Karlstads universitet* och *Svenskt Näringsliv* anser att bestämmelsen om att tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har uppnått las-åldern bör finnas kvar. I övrigt tillstyrker remissinstanserna förslaget eller har inga invändningar mot det.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt 5 § första stycket 4 anställningsskyddslagen får avtal om tidsbegränsad anställning träffas när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Majoriteten av remissinstanserna är positiva till promemorians förslag att ta bort bestämmelsen. Bl.a. *Karlstads universitet* och *Svenskt Näringsliv* anser dock att bestämmelsen bör finnas kvar. Universitetet uppger att det därigenom blir pedagogiskt och tydligt för alla parter att möjligheten att ha en tidsbegränsad anställning efter uppnådd las-ålder finns kvar. Svenskt Näringsliv pekar på att dess medlemsföretag frekvent använder möjligheten att träffa avtal om visstidsanställningar när det gäller denna åldersgrupp och att det fungerar bra.

Med de begränsningar av anställningsskyddet för arbetstagare som har uppnått las-åldern som föreslås i denna lagrådsremiss kommer arbets-

givarens behov av att träffa avtal om tidsbegränsad anställning för arbetstagare i denna kategori att minska. Detta beror på att en tillsvidareanställning av sådana arbetstagare kommer att kunna avslutas med en uppsägning som inte behöver vara sakligt grundad och med en uppsägningstid som är begränsad till en månad, om inte något annat har avtalats. En tillsvidareanställning kommer därmed ofta att ge arbetsgivaren en större flexibilitet än en tidsbegränsad anställning med en på förhand avtalad anställningstid och utan rätt till uppsägning.

Tidigare fyllde det en funktion att i lagen särskilt ange att ett tidsbegränsat anställningsavtal får träffas med arbetstagare som har fyllt 67 år. Därigenom kunde det undvikas att sådana anställningar automatiskt omvandlades till tillsvidareanställningar enligt 5 a §. Numera finns det dock en särskild bestämmelse i 5 b § som undantar arbetstagare som har fyllt 67 år från omvandlingsbestämmelserna. Därmed fyller det inte någon funktion att i lagen ha en särskild kategori av tidsbegränsade anställningar för arbetstagare som har fyllt 67 år. En sådan arbetstagare kan liksom en yngre arbetstagare anställas tidsbegränsat i allmän visstidsanställning, som vikarie eller i säsongsanställning.

Anställningsskyddslagen bör inte belastas av regler som inte svarar mot något rättsligt behov. Att en regel är enkel att tillämpa och väl känd är inte skäl för att behålla en lagregel som har förlorat sin betydelse. Ett borttagande av bestämmelsen bör inte heller kunna missförstås så att en arbetstagare inte kan anställas tidsbegränsat bara av det skälet att arbetsstagaren har uppnått en viss ålder.

Här kan även påminnas om att det är möjligt att göra avvikelser från 5 § i ett kollektivavtal. Om det på något särskilt avtalsområde skulle anses vara till fördel med en bestämmelse som anger att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har uppnått en viss ålder, kan ett sådant villkor föras in i avtalet.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det inte längre finns något behov av att i anställningsskyddslagen ha en särskild bestämmelse om att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har uppnått en viss ålder. Det föreslås därför att bestämmelsen tas bort.

När kravet på saklig grund tas bort kommer det i regel att vara bra för arbetstagare som har fyllt 69 år att allmänna visstidsanställningar och vikariat inte omvandlas till tillsvidareanställningar. Det beror på att tillsvidareanställningar till skillnad från tidsbegränsade anställningar kan sägas upp. Bestämmelsen i 5 b § som undantar arbetstagare som har fyllt 67 år från bestämmelsen om omvandling till tillsvidareanställning bör därför vara kvar, men som en följd av förlängningen av anställningsskyddet till 69 år bör åldersgränsen höjas från 67 till 69 år. För att följa den stegvisa höjningen av las-åldern som Pensionsgruppen har kommit överens om bör åldersgränsen 2020 höjas till 68 år och 2023 till 69 år.

## 4.6 Avvikelser genom kollektivavtal

**Regeringens förslag:** En arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen till en viss ålder ska inte gå att avtala bort, men det ska fortfarande vara möjligt att genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation avtala om att anställningen upphör utan någon uppsägning vid utgången av den månad som arbetstagaren uppnår åldersgränsen.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska avvikelser också få göras från bestämmelserna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning. Avvikelser genom ett sådant kollektivavtal ska även få göras från bestämmelsen om uppsägningstidens längd och bestämmelsen om att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte ska övergå till en tillsvidareanställning.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian finns inte något förslag till reglering av möjligheten att avtala om upphörande av anställningen utan uppsägning vid kollektivavtal om avgångsskyldighet. I promemorian föreslås vidare att avvikelser från bestämmelserna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning endast ska få göras när det gäller arbetstagarorganisationens rättigheter.

**Remissinstanserna:** Den övervägande majoriteten av remissinstanserna tillstyrker förslaget eller har inga invändningar emot det. *Företagarna* är negativa till att ett förlängt anställningsskydd till 69 år blir tvingande till arbetstagares fördel. *Svenskt Näringsliv* m.fl. avstyrker förslaget med motiveringen att det förtar arbetsmarknadens parter möjligheten att finna anpassade lösningar och att det strider mot den princip om partsautonomi som utgör grundbulten för den svenska modellen. *TCO* avstyrker förslaget och är principiellt emot att lagstiftaren ogiltigförklarar och undergräver träffade kollektivavtal, inklusive avtal som reglerar avgångsskyldighet. *Arbetsdomstolen* anger att det förefaller inkonsekvent att det i kollektivavtal går att avtala om avgångsskyldighet för arbetstagare med fullmaktsanställning, men inte för arbetstagare under las-åldern som omfattas av anställningsskyddslagen.

**Skälen för regeringens förslag:** Bestämmelsen i 32 a § anställningsskyddslagen om arbetstagarens rätt att kvarstå i anställningen till en viss ålder är tvingande till arbetstagarens förmån. *Svenskt Näringsliv*, *TCO* och *Företagarna* har ifrågasatt att det inte ska vara möjligt att avvika från den bestämmelsen genom avtal. *Svenskt Näringsliv* anser att detta strider mot principen om partsautonomi och att det i första hand ankommer på arbetsmarknadens parter att söka lösningar och genomföra anpassningar av reglerna så att de står i överensstämmelse med de förutsättningar som råder i varje bransch. Även *TCO* pekar på avtalsfriheten och parternas roll. *TCO* vill även uppmärksamma att en tvingande reglering som inskränker parternas förhandlingsrätt kan bli problematisk och inverka menligt på möjligheten att förhandla för förbund som företräder yrkesgrupper med kortare karriärer.

En höjning av åldersgränsen i den tvingande bestämmelsen som ger arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen medför en minskad flexibilitet

för arbetsmarknadens parter på så sätt att de inte kommer att kunna avtala om en skyldighet för arbetstagare att lämna anställningen vid den tidigare gällande lägre åldersgränsen. Samtidigt bör det påminnas om att denna ordning fortsatt bygger på en kompromiss där arbetsgivaren, å ena sidan, tvingas att behålla en äldre arbetstagare även om han eller hon inte är fullt ut produktiv men, å andra sidan, fritt får avbryta anställningen när arbetstagaren har uppnått en viss ålder. Den flexibilitet som efterfrågas kommer alltså att finnas, men först när arbetstagaren har fyllt 69 år.

Det bör fortsatt vara möjligt för arbetsmarknadens parter att avtala om att anställningen ska upphöra utan någon uppsägning vid den tidpunkt som anges i 32 a §. Enligt 2 § är det i nuläget möjligt att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelser från 33 § som reglerar förfarandet med skriftligt besked när en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, dvs. när arbetstagaren uppnår den nuvarande åldersgränsen i 32 a §. Avsikten med promemorian förslag har inte varit att inskränka denna möjlighet. Som *Arbetsdomstolen* påpekar finns det dock med promemorian förslag normalt inte någon möjlighet för arbetsgivaren att få anställningen att upphöra till utgången av den månad när arbetstagaren uppnår åldersgränsen i 32 a §. För att flexibiliteten i detta avseende ska bibehållas, i linje med vad som förespråkas av Svenskt Näringsliv och TCO, bör det enligt regeringen framgå av lagen att anställningen även i fortsättningen ska kunna upphöra utan att arbetsgivaren säger upp arbetstagaren i samband med att åldersgränsen uppnås, under förutsättning att det föreskrivs i ett avtal som har träffats eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Regeringen föreslår därför att det ska framgå av 2 § att det genom ett sådant kollektivavtal ska vara möjligt att göra avsteg från huvudregeln i 4 § andra stycket om att ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp för att upphöra vid uppsägningstidens utgång.

Bestämmelserna i 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning vid uppsägning av personliga skäl går att avvika från genom kollektivavtal som har träffats eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, men endast när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter. Den enskilda arbetstagarens rätt till underrättelse och överläggning går med andra ord inte att avtala bort. Eftersom ett antal remissinstanser, bl.a. *Arbetsgivarverket* och *Almega*, har motsatt sig att bestämmelsen ska vara tillämplig vid uppsägningar i den aktuella ålderskategorin, finns det enligt regeringen skäl att ytterligare öka flexibiliteten för arbetsmarknadens parter. Det bör därför när det gäller arbetstagare som har fyllt 69 år vara möjligt att på motsvarande sätt avvika från bestämmelsen även i förhållande till den enskildes rätt till underrättelse och överläggning.

*Företagarna* anger att förslaget skulle påverka de mindre företagens möjligheter att styra över den egna bemanningen negativt och att äldre arbetstagare riskerar att få större problem att återetablera sig när företagen får svårare att överblicka åtagandet när de anställer en person i högre ålder. Regeringen har en förståelse för uppfattningen att förslaget kan leda till mindre flexibilitet när det gäller arbetstagare under 69 år, men menar att denna brist på flexibilitet ska ses i en större helhet som syftar till att balansera arbetsgivares intressen med intresset att arbetstagare ska kunna arbeta längre än i dag.

När det gäller uppsägningstidens längd enligt 33 § tredje stycket och bestämmelsen i 5 b § om att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte ska övergå till en tillsvidareanställning, är det enligt 2 § tredje och fjärde styckena möjligt att genom kollektivavtal föreskriva avvikelser. Detta bör gälla även fortsättningsvis när åldersgränsen höjts.

Det kan slutligen påminnas om att anställningsskyddslagen aldrig hindrar avtal om ett starkare anställningsskydd än det som lagen anger. Det kommer alltså inte finnas något hinder mot att avtal träffas som innebär att även arbetstagare som har fyllt 69 år ska vara skyddade av kravet på saklig grund för uppsägning, turordningsreglerna eller företrädesrätten till återanställning.

*Arbetsdomstolen* konstaterar att 5 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning tillåter villkor om avgångsskyldighet vid den ålder som anges i författning eller kollektivavtal. Enligt Arbetsdomstolens mening förefaller det inkonsekvent att kollektivavtal med avvikande bestämmelser tolereras när det gäller fullmaktsanställning men inte när det gäller anställningar som omfattas av anställningsskyddslagen. Som anges i avsnitt 4.2 kan det finnas anledning att i ett annat sammanhang se över den reglering som gäller för vissa fullmaktsanställda i det här avseendet.

I avsnitt 5 återkommer regeringen till den föreslagna regleringens förhållande till befintliga avtal.

## 4.7 En tydligare lagreglering

**Regeringens förslag:** De särskilda bestämmelserna som gäller arbetstagare som har uppnått en viss ålder ska vara samlade på ett ställe i anställningsskyddslagen.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Ledarna* föreslår ett förtydligande i bestämmelsen om vad som gäller när en arbetstagare får rätt till hel sjukersättning. Övriga remissinstanser som uttalat sig om frågan tillstyrker eller har inga invändningar mot förslaget.

**Skälen för regeringens förslag:** Förslagen i denna lagrådsremiss medför att det i anställningsskyddslagen tillkommer ytterligare bestämmelser för arbetstagare som har uppnått en viss ålder. För att det ska bli överskådligt är det lämpligt att de är samlade på ett ställe i lagen.

De nuvarande begränsningarna i anställningsskyddet för arbetstagare som har uppnått las-åldern finns i 33 § första och tredje styckena. Det är lämpligt att placera även de nya bestämmelserna i anslutning till 32 a § om rätten att kvarstå i anställningen.

Den särskilda bestämmelsen om undantag från omvandling av visstidsanställningar till tillsvidareanställningar finns i 5 b §. Visserligen är det en nackdel om den inte är placerad i anslutning till omvandlingsregeln i 5 a § men fördelarna med att hålla alla särregler för denna ålderskategori av arbetstagare samlade väger dock enligt regeringens uppfattning tyngre. Det föreslås därför att 5 b § ska flyttas och ges en ny beteckning.

Alla särregler för arbetstagare som har uppnått en viss ålder samlas därmed på ett ställe och placeras i anslutning till 32 a § om rätten att kvarstå i anställningen.

I och med detta blir den nuvarande bestämmelsen i 33 § andra stycket olämpligt placerad. Den handlar om arbetsgivarens möjlighet att avbryta en anställning med ett skriftligt besked när arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning. Den bestämmelsen bör därför flyttas och placeras i anslutning till 4 § som behandlar de olika sätt som en anställning kan upphöra på.

*Ledarna* anför att det bör anges i den nya 4 a § att möjligheten för arbetsgivaren att avsluta en anställning enligt den bestämmelsen inträder först efter lagkraftvunnet beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning, vilket framgår av en dom från Arbetsdomstolen (AD 2007 nr 40). Det saknas emellertid möjlighet att inom ramen för detta lagstiftningsärendet överväga en sådan ändring.

Det föreslås också att 4 § femte stycket om hänvisningar till de förfaranderegler som gäller i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör justeras genom att hänvisningen till 32 a § tas bort, eftersom den paragrafen inte innehåller några sådana förfaranderegler.

## 5 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

**Regeringens förslag:** Lagändringarna ska träda i kraft i två omgångar. Den 1 januari 2020 ska åldersgränserna höjas från 67 till 68 år. Då ska också den nya ordningen för de äldre arbetstagarnas anställningsskydd börja gälla. Den 1 januari 2023 ska åldersgränserna höjas till 69 år.

Ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som finns i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagändringarnas respektive ikraftträdande ska gälla till dess att avtalet har löpt ut. En förutsättning är dock att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år. I sådana fall ska äldre föreskrifter gälla för anställningens upphörande med anledning av villkoret. Om löptiden överstiger fyra år ska villkoret bli ogiltigt vid ikraftträdandet i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.

Ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder i ett individuellt avtal som har ingåtts före lagändringarnas respektive ikraftträdande ska vara ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för ett sådant villkor om avtalet har ingåtts före den 1 september 2001.

När en arbetsgivare före den 1 januari 2020 har gett en arbetstagare ett skriftligt besked om att anställningen upphör, ska lagen i dess äldre lydelse tillämpas på beskedet. En förutsättning är dock att arbetstagaren fyller 67 år före den 1 februari 2020. I annat fall ska beskedet vara ogiltigt. I övrigt ska äldre föreskrifter tillämpas när en arbetsgivare före lagändringarnas respektive ikraftträdande har inlett ett förfarande för att skilja arbetstagaren från anställningen.

När det gäller allmän visstidsanställning och vikariat ska de höjda åldersgränserna bara tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts efter lagändringarnas respektive ikraftträdande.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Promemorians förslag innehåller dock inte något förslag om att undanta villkor om avgångsskyldighet i individuella avtal som har ingåtts före 2001. Därutöver har vissa redaktionella ändringar gjorts.

**Remissinstanserna:** De remissinstanserna som har uttalat sig om förslaget om ikraftträdande tillstyrker det. Ett antal remissinstanser, bland andra *Arbetsdomstolen*, *Svenskt Näringsliv*, *TCO*, *Saco* och *Ledarna* har synpunkter på att det föreslås att den nya lagstiftningen i viss utsträckning ska tillämpas på befintliga avtal. Övriga remissinstanser som har uttalat sig i frågan tillstyrker eller har inga synpunkter på förslaget.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Ikraftträdande*

Vid bedömningen av när lagändringarna bör träda i kraft bör det beaktas att arbetsmarknadens parter kan behöva tid för att anpassa sina kollektivavtal efter lagändringarna.

I parternas avsiktsförklaring den 19 september 2016 anges att parterna kommer att verka för att åstadkomma avtalslösningar som knyter an till den nya ordningen när politiska beslut har fattats om förändringar av de pensionsrelaterade åldersgränserna. Vidare anges att parternas avsikt är att överenskommelser ska kunna träda i kraft när lagändringarna börjar gälla och att ett genomförande bedöms vara möjligt från 2020.

Pensionsgruppens överenskommelse träffades den 17 december 2017. Enligt överenskommelsen ska las-åldern 2020 höjas till 68 år och 2023 till 69 år.

Regeringen föreslår mot denna bakgrund att lagändringarna ska träda i kraft i två omgångar. Den 1 januari 2020 bör las-åldern höjas från 67 till 68 år. Då bör också den nya ordningen för de äldre arbetstagarnas anställningsskydd börja gälla. Den 1 januari 2023 bör åldersgränserna höjas till 69 år.

#### *Den förlängda rätten att kvarstå i anställningen*

Enligt 32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen, har en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon uppnår las-åldern om inte något annat följer av anställningsskyddslagen. Bestämmelsen är tvingande, vilket innebär att ett avtalsvillkor enligt vilket en arbetstagare är avgångsskyldig före denna tidpunkt är ogiltigt. Den höjning av las-åldern som föreslås i denna lagrådsremiss aktualiserar frågan hur den förlängda rätten att kvarstå i anställningen påverkar kollektivavtal och individuella avtal som har ingåtts före ikraftträdandet och om det finns behov av övergångsbestämmelser.

#### *Den förlängda rätten att kvarstå i anställningen i förhållande till kollektivavtal*

I promemorian föreslås att ett villkor i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagändringarnas respektive ikraftträdande ska gälla till dess avtalet har löpt ut. Detta bör dock enligt promemorians förslag gälla under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år. I annat fall bör villkoret enligt förslaget bli ogiltigt vid ikraftträdandet i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.

Det är en grundläggande princip i svensk rätt att materiella regler på civilrättens område normalt blir tillämpliga endast på sådana rättsförhållanden som uppkommer efter lagstiftningens ikraftträdande. Principen är emellertid inte utan undantag. Tvingande regler har ibland fått slå igenom direkt när det har bedömts att alltför lång tid annars skulle förflyta innan de nya bestämmelserna får genomslag. På arbetsrättens område är det relativt vanligt att tvingande regler till skydd för arbetstagarna får genomslag även på befintliga avtal. Införandet av 67-årsregeln 2001 utgör ett bland flera exempel på detta. Enligt en övergångsbestämmelse till lagändringen gällde kollektivavtal som hade ingåtts före lagens ikraftträdande den 1 september 2001 till dess avtalet löpte ut, dock längst till och med utgången av 2002. Efter utgången av 2002 blev därmed kollektivavtalsvillkor som stred mot 32 a § ogiltiga, även om avtalet hade ingåtts före ikraftträdandet.

*Arbetsdomstolen, Ledarna och Svenskt Näringsliv* ifrågasätter om det finns tillräckliga skäl för att den nya lagstiftningen ska gripa in i befintliga avtal.

Det finns skäl som talar emot att låta de föreslagna ändringarna gripa in i befintliga avtal. Principiellt skulle det, som Ledarna påpekar, innebära ett undantag från principen att materiella regler på civilrättens område normalt bara ska bli tillämpliga på sådana rättsförhållanden som uppkommer efter lagstiftningens ikraftträdande. För att ett sådant undantag ska kunna göras måste det finnas godtagbara skäl. På ett mer praktiskt plan kan lagstiftningen få till följd att enskilda avtalsvillkor som var en del av en helhet när ett kollektivavtal ingicks kan komma att ogiltigförklaras. Ett villkor om avgångsskyldighet vid en ålder som understiger den höjda las-åldern kan med andra ord bli ogiltigt medan andra villkor som har koppling till pension och arbetstagarens ålder förblir giltiga, t.ex. villkor om tjänstepension, lön, arbetstid och semester.

Det finns emellertid starka skäl för att de föreslagna ändringarna ska tillämpas på redan ingångna kollektivavtal. Ett sådant skäl har att göra med kollektivavtalens löptider. Kollektivavtal som gäller löner och allmänna anställningsvillkor sluts ofta för en viss bestämd tidsperiod, i regel ett, två eller tre år. Avtal om tjänstepensioner gäller å andra sidan ofta tills vidare med en viss uppsägningstid. Ett kollektivavtal som gäller tills vidare kan fortsätta att gälla under lång tid. Även kollektivavtal med en begränsad löptid kan genom automatiska förlängningar gälla under lång tid, utan att man anser att ett nytt avtal har ingåtts varje gång det förlängs. Detta medför att lagstiftaren, om lagändringar inte ges retroaktiv effekt på befintliga avtal, lämnar frågan om när lagändringarna får genomslag öppen och att det kan dröja länge innan så sker. Genomslaget blir också olika på olika avtalsområden på ett sätt som kan vara svårt att överblicka och motivera.

Ett annat skäl som talar för att lagstiftningen ska tillämpas på redan ingångna kollektivavtal är att förslaget gäller tvingande regler om anställningsskydd. Det är frågan om lagstiftning som inte ska kunna sättas åt sidan genom avtal och som syftar till att arbetstagare ska ha rätt att kvarstå i anställningen och därmed kunna förlänga sitt arbetsliv och förbättra sin pension. Liksom vid införandet av den nuvarande 67-årsregeln bör syftet med regleringen ha betydelse för avgörandet av om det är rimligt att den tvingande lagstiftningen får genomslag innan de gamla kollektivavtalen löper ut.

Enligt regeringens uppfattning väger intresset av att det inte ska finnas bestämmelser i kollektivavtal som strider mot den nya lagstiftningen under en lång tid efter ikraftträdandet tungt. Det skulle vara olyckligt om arbetstagare i vissa branscher eller med visst arbete inte får rätt att kvarstå i anställningen fram till den höjda las-åldern bara för att det finns bestämmelser i kollektivavtal som parterna inte vill eller kan komma överens om att ändra.

Det kan också konstateras att parterna har varit delaktiga i arbetet med att höja åldersgränsen. Parterna har således under en tid varit medvetna om förslaget om en förlängd rätt att kvarstå i anställningen och att detta måste beaktas när det gäller förhandlingar om och översyn av tjänstepensionsavtal och kollektivavtal om lön och andra anställningsförmåner. Regeringen föreslår också ett ikraftträdandedatum som lämnar tid för anpassning av gällande kollektivavtal. Enligt regeringens uppfattning bör

av dessa skäl den föreslagna förändringen av bestämmelsen om rätt att kvarstå i anställningen i vart fall i viss utsträckning tillämpas på redan ingångna kollektivavtal.

*Arbetsdomstolen* pekar på att det med hänsyn till Sveriges internationella förpliktelser på området framstår som inkonsekvent att förslaget i promemorian omedelbart träffar kollektivavtal som gäller tills vidare samtidigt som avvikande villkor i tidsbegränsade kollektivavtal består i upp till fyra år. TCO anser att lagstiftningen riskerar att slå hårt mot förbundsavtal som löper tills vidare och som innehåller villkor om avgångsskyldighet. TCO föreslår därför att en längre övergångsperiod införs även för dessa för att ge parterna tid att omförhandla avtalen. Saco föreslår att den frist om fyra år som föreslås för kollektivavtal med begränsad löptid även bör gälla för kollektivavtal som löper tills vidare.

I promemorian anges att en klar majoritet av kollektivavtalen har en avgränsad löptid som inte överstiger fyra år. Regeringens uppfattning är att de föreslagna ändringarna inte bör tillämpas på dessa avtal eftersom löptiden kommer att vara begränsad i den utsträckning de löper vidare efter ikraftträdandet.

När det gäller kollektivavtal som löper tills vidare och kollektivavtal som har en löptid som överstiger fyra år gör regeringen emellertid en annan bedömning. Det pågående genomförandet av pensionsöverenskommelsen syftar till att skapa förutsättningar för ett förlängt arbetsliv. För att detta ska kunna åstadkommas är det viktigt att arbetstagare oberoende av i vilken bransch eller sektor de arbetar, och oberoende av vilken typ av arbete de utför, har rätt att kvarstå i anställningen längre än i dag. Arbetstagare som orkar och vill arbeta fram till det att de fyller 69 år ska också ha rätt att göra det. Mot bakgrund av detta bör det finnas övergångsbestämmelser gällande kollektivavtal enligt förslaget i promemorian. Ett villkor i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagändringarnas respektive ikraftträdande bör gälla till dess avtalet har löpt ut. I dessa fall bör äldre bestämmelser tillämpas när det gäller hur anställningen kan upphöra med anledning av avtalsvillkoret. Om det inte har avtalats om avvikelse från bestämmelsen om skriftligt besked i nuvarande 33 § första stycket ska det alltså vara fortsatt möjligt att lämna ett sådant besked även efter ikraftträdandet. Detta bör dock gälla under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år. I annat fall bör villkoret bli ogiltigt vid ikraftträdandet i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.

#### *Den förlängda rätten att kvarstå i anställningen i förhållande till individuella avtal*

När det gäller individuella avtal föreslås i promemorian att ett villkor i ett sådant avtal som har ingåtts före lagändringarnas respektive ikraftträdande ska vara ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.

Som konstateras i promemorian är omfattningen av enskilda tjänstepensionsavtal på arbetsmarknaden okänd och det finns inte några uppgifter om huruvida sådana pensionsavtal innehåller regler om avgångsskyldighet. Det kan också ifrågasättas i vilken utsträckning det är möjligt

att avtala om sådan avgångsskyldighet med giltig verkan efter lagändringarna 2001.

Övervägandena i det följande tar sin utgångspunkt i att det vanliga är att tjänstepension regleras i kollektivavtal och att arbetstagare med individuella pensionsavtalslösningar tillhör en minoritet på arbetsmarknaden (jfr SOU 2016:51 s. 35).

Även i fråga om individuella avtal är det en grundläggande princip att lagändringar normalt inte ska tillämpas på avtal som har ingåtts före ikraftträdandet. Vid införandet av 67-årsregeln gjordes regeln inte retroaktivt tillämplig på individuella avtal. I den mån det fanns enskilda avtal som innehöll villkor om ålder för avgångsskyldighet tilläts dessa avtal att gälla även efter ikraftträdandet, utan tidsbegränsning.

Det finns ett principiellt intresse av att så snart som möjligt uppnå enhetlighet i det grundläggande och tvingande anställningsskyddet för alla arbetstagare, oavsett om deras anställningar regleras av kollektivavtal eller inte. Det finns knappast något sakligt skäl för att arbetstagare utanför kollektivavtalsförhållanden generellt sett ska ha sämre rättsliga förutsättningar att förbättra sin pension genom fortsatt arbete än övriga arbetstagare. Vidare är det svårt att motivera en negativ särbehandling av kollektivavtal i förhållande till individuella avtal i detta hänseende.

*Ledarna* anger att det inte är självklart att ett individuellt avtal med en avgångsskyldighet är negativt för arbetstagaren. En arbetstagare kan ha träffat en överenskommelse för att få särskilda ersättningsvillkor vid pension. Regeringen är medveten om att en avgångsskyldighet vid en viss ålder ofta har en koppling till särskilda ersättningsvillkor. En konsekvens av att lagstiftningen tillämpas på individuella avtal som gäller vid ikraftträdandet skulle därför kunna bli att arbetsgivaren väljer att erbjuda förmåner och ersättningar som utfaller senare än i dag. Enligt regeringens uppfattning får en sådan konsekvens emellertid accepteras. Det övergripande syftet med den pågående pensionsreformen är långsiktigt höjda och trygga pensioner. För att detta ska kunna uppnås behöver arbetslivet förlängas. Att individuellt framförhandlade förmåner och ersättningar som utgår med anledning av att en arbetstagare går i pension kan komma att utfalla senare än i dag får ses som en naturlig konsekvens av pensionsreformen, men också av att arbetstagare lever allt längre och friskare liv.

*Svenskt Näringsliv* uppger att det är vanligt att en arbetsgivare som en del i en överenskommelse arbetsbefriar arbetstagaren före anställningens upphörande. Om en sådan överenskommelse träffas i nära anslutning till att bestämmelserna träder i kraft kan arbetstagaren ha varit arbetsbefriad med bibehållen lön för att sedan få fortsatt anställning om överenskommelsen förklaras ogiltig med stöd av övergångsbestämmelserna. I den utsträckning ett sådant avtal kan träffas med bindande verkan bör detta emellertid inte träffas av ogiltigheten. Bland annat av den anledningen bör det förtydligas att det är individuella villkor om skyldighet att lämna anställningen i samband med uppnåendet av en viss ålder som avses.

Övervägande skäl talar sammanfattningsvis för att kollektivavtalen och de individuella avtalen övergångsvis behandlas så lika som möjligt när det gäller tillåtligheten av villkor om avgångsskyldighet. Det kan antas att individuella pensionsavtal gäller tills vidare. Något undantag motsvarande regeln för kollektivavtal med en begränsad löptid kan därför inte göras. Regeringen föreslår en övergångsbestämmelse om att ett villkor i ett

individuellt avtal som upphäver eller inskränker rätten att kvarstå i anställningen ska vara ogiltigt, trots att avtalet har ingåtts före ikraftträdandet.

När det gäller avtal som träffades före de lagändringar som trädde i kraft den 1 september 2001 gör regeringen en annan bedömning. I den utsträckning det fortfarande finns sådana avtal skulle det kunna uppkomma betydande tröskleffekter eftersom det före den tidpunkten var fritt att avtala om skyldighet att avgå med pension vid vilken ålder som helst. Villkor om avgångsskyldighet i sådana avtal bör därför inte omfattas av de föreslagna ändringarna.

#### *Förändringen av anställningsskyddet – vad ska gälla övergångsvis när anställningar avslutas?*

De nya reglerna för arbetstagare som har fyllt 69 år avser huvudsakligen uppsägningsfrågor. Tveksamhet kan uppkomma om vilka regler som ska gälla för sådana rättshandlingar som har vidtagits före ikraftträdandet och som fortfarande är aktuella efter ikraftträdandet, dvs. där ett uppsägningsförfarande pågår vid ikraftträdandet. Detsamma gäller i samband med avskedanden. Före den 1 januari 2020 finns det dessutom ytterligare en rättshandling att räkna med, nämligen det skriftliga beskedet enligt 33 § första stycket anställningsskyddslagen.

För att det ska bli tydligt vad som gäller övergångsvis behövs övergångsbestämmelser. Bestämmelserna bör bygga på principen att de regler som styr förfarandet, de bedömningsgrunder som aktualiseras och parternas rättigheter och skyldigheter inte ska ändras under den tid som förfarandet pågår. Av rättssäkerhetsskäl kan inte reglerna ändras under förfarandets gång. De regler som gäller när förfarandet inleds eller arbetsgivaren vidtar den rättshandling som syftar till att skilja arbetstagaren från anställningen bör därmed fortsätta att tillämpas, trots att lagen har fått en ny lydelse innan ärendet är avgjort.

När det gäller verkningarna av ett skriftligt besked som har lämnats före den 1 januari 2020 kan det konstateras att ett sådant besked i princip kan ges hur lång tid i förväg som helst. Med hänsyn till detta bedöms det vara nödvändigt att införa en särskild begränsning av giltigheten av de besked som ges före ikraftträdandet. Som ett villkor för att beskedet ska medföra att anställningen upphör vid månadskiftet efter 67-årsdagen föreslås att arbetstagaren som får beskedet fyller 67 år före den 1 februari 2020. Ges beskedet till en arbetstagare som fyller 67 år den 1 februari 2020 eller senare bör beskedet vara utan verkan.

Åldersgränsen i 33 § tredje stycket om bl.a. avsaknad av företrädesrätt för äldre arbetstagare höjdes från 65 till 67 år när 67-årsregeln infördes den 1 september 2001. Någon övergångsbestämmelse meddelades inte med avseende på företrädesrätten till återanställning enligt 25 § eller till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §. Såvitt känt orsakade detta inte några praktiska problem. Det bedöms inte vara nödvändigt att nu meddela någon övergångsbestämmelse med avseende på dessa frågor.

Den närmare innebörden av förslaget i den här delen beskrivs i författningskommentaren.

*Är förslaget förenligt med Sveriges internationella åtaganden i fråga om föreningsfrihet för arbetsmarknadens parter?*

Föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter och den kollektiva förhandlingsrätten skyddas bl.a. av ILO-konventioner, liksom av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (artikel 28) och Europarådets sociala stadga (artiklarna 5 och 6).

Sverige har tidigare fått kritik från ILO:s föreningsfrihetskommitté för att vid införandet av 67-årsregeln i 32 a § anställningsskyddslagen inte fullt ut ha respekterat föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter (Report No 330, Case No 2171). Kommittén konstaterade att lagändringarna påverkade föreningsfriheten både när det gällde ingrepp i befintliga kollektivavtal och när det gällde begränsning av det framtida förhandlingsutrymmet för obligatorisk pensionsavgång.

Till en början kan det noteras att föreningsfrihetskommittén i sin kritik mot Sverige tycks ha utgått från kollektivavtal med en begränsad löptid. Av kritiken från kommittén framgår att det framför allt var den omständigheten att avtalen inte fick löpa ut som utgjorde ett brott mot konventionerna.

De nu föreslagna övergångsbestämmelserna innebär visserligen, i likhet med de som meddelades vid införandet av 67-årsregeln, att lagändringarna får en retroaktiv effekt såtillvida att avtalsvillkor som strider mot 32 a § blir ogiltiga även om avtalet har ingåtts före lagens ikraftträdande. De stora pensionsöverenskommelserna innehåller emellertid inga villkor om att anställningen upphör vid en viss ålder eller att arbetstagaren är skyldig att avgå med pension vid en viss ålder. Inga villkor i dessa överenskommelser bedöms därför drabbas av ogiltighet.

Det kan däremot finnas ett antal avtal på förbunds nivå med villkor som träffas av ändringen i 32 a §. Den nu föreslagna övergångsbestämmelsen låter dessa avtal löpa ut innan lagändringen tar över. Detta är en skillnad mot de tidigare övergångsbestämmelserna där lagändringarna tog över senast ett visst datum, oavsett om avtalet då hade löpt ut eller inte. Den nu föreslagna bestämmelsen respekterar kollektivavtalens löptider.

Vidare kan förhållandet till ILO-konventionerna anses ha ställts på sin spets när 67-årsregeln infördes första gången. Det var då något nytt att kollektivavtal blev ogiltiga när de föreskrev en avgångsskyldighet vid en viss ålder. För första gången infördes en begränsning på ett område där parterna tidigare haft full avtalsfrihet.

Utgångsläget är nu ett annat. Den tvingande 67-årsregeln finns och har funnits i 17 år. Nu är redan avtalsfriheten inskränkt sedan lång tid tillbaka. En höjning av åldersgränsen i en reglering som gäller sedan länge och som parterna har anpassat sig till bör bedömas som ett mindre långtgående ingrepp i partsautonomin i jämförelse med när regleringen infördes första gången.

Av allt att döma ser också avtalsregleringen annorlunda ut nu i jämförelse med tidigare. I förarbetena till 67-årsregeln sades att de anställdas skyldighet att avgå med ålderspension normalt reglerades i pensionsavtal och att det för flertalet arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden, på grund av bestämmelser i kollektivavtal, gällde att avgångsskyldighet inträdde före 67 års ålder, i regel vid 65 år (prop. 2000/01:78 s. 13 f.).

Förhållandena i dag är annorlunda. Ingen av de stora pensionsöverenskommelserna innehåller något villkor som innebär att arbetstagaren är skyldig att avgå vid någon viss ålder. Att några förbundsavtal fortfarande innehåller sådana villkor motsäger inte bilden i stort att situationen nu är väsentligt annorlunda jämfört med tidigare. Med den förändring som tycks ha skett i avtalens utformning blir de föreslagna ändringarna mindre ingripande på kollektivavtalen nu än då.

Till det kommer att föreningsfrihetskommittén fäste avseende vid vilken inställning parterna hade till lagändringen. Kommittén pekade på problemet med att mot alla parter vilja införa en tvingande regel på ett område som tidigare varit förbehållet parternas förhandlingsfrihet. Av förarbetena till 67-årsregeln framgår också att det fanns ett starkt motstånd mot regeln hos arbetsmarknadens parter. Alla utan undantag tycks ha motsatt sig regeln.

Remissutfallet visar att inställningen till en justering av åldersgränsen i den befintliga regeln är annorlunda. Av parterna är det Svenskt Näringsliv och dess medlemsföretag och ytterligare några organisationer på arbetsgiversidan som motsätter sig höjningen som sådan. Inställningen i grunden till en tvingande regel kanske inte har ändrats och några remissinstanser vill att regeln ska vara möjlig att avvika från genom kollektivavtal, men med utgångspunkt i att den tvingande regeln nu finns är det alltså ett mindre antal remissinstanser som motsätter sig ändringen som sådan. Inställningen hos parterna till en höjning av åldersgränsen är alltså väsentligt annorlunda än inställningen till införandet av 67-årsregeln.

Sverige fick även kritik för att inte ha gjort tillräckligt för att uppnå en lösning i samförstånd med parterna. Pensionsgruppen har bestämt att åtgärderna för ett längre arbetsliv bör hanteras i en dialog med arbetsmarknadens parter. En sådan dialog fördes och den resulterade i en avsiktsförklaring i september 2016. Partsavsikten och remissutfallet talar för att det nu finns en högre grad av samförstånd om att det finns skäl för en höjning av las-åldern.

Pensionsgruppen har även inrättat ett särskilt partsråd till gruppen.

I detta lagstiftningsärende kan alltså konstateras att parterna i hög grad varit delaktiga sedan flera år tillbaka och att de kommer att vara så även fortsättningsvis. Även detta är av betydelse i ett ILO-perspektiv.

Detta innebär att det på flera sätt råder andra förhållanden nu i jämförelse med situationen när 67-årsregeln infördes. Framför allt på grund av den föreslagna övergångsbestämmelsen som respekterar kollektivavtalens löptider, men också med hänsyn till de förändrade förhållandena i övrigt, görs bedömningen att de föreslagna lagändringarna inte strider mot ILO-konventionerna nr 98 och 154.

Förslaget kan inte heller anses strida mot EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna eller Europarådets sociala stadga.

Förslaget får alltså anses vara förenligt med Sveriges internationella åtaganden med avseende på föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter.

## 6 Konsekvenser

### 6.1 Problembeskrivning och syftet med lagändringarna

Pensionsåldersutredningen hade i uppdrag att analysera hinder för ett längre arbetsliv och föreslå förändringar som kan leda till att fler äldre arbetar längre. Utredningen har konstaterat att medellivslängden ökar men att ca 80 procent av arbetstagarna ändå tar ut sin pension vid 65 års ålder eller tidigare. Den genomsnittliga utträdesåldern är i dag drygt 63 år. Sysselsättningen ökar därmed inte bland äldre i takt med den ökade medellivslängden. Denna utveckling är enligt utredningen inte hållbar. Om inte arbetslivet förlängs kommer pensionsnivåerna efter hand att bli lägre, vilket undergräver förtroendet för pensionssystemet. Försörjningsbördan för de som arbetar kommer enligt utredningen att bli orimlig. Det blir också svårt att upprätthålla en godtagbar standard i välfärden. Risker finns enligt utredningen att det uppstår brist på arbetskraft i olika sektorer på arbetsmarknaden.

Den ökade medellivslängden innebär enligt utredningen att allt fler äldre måste arbeta längre för att få en godtagbar pension. Allt fler arbetstagare vill också enligt utredningen arbeta längre, men de hindras från det av åldersgränser i olika regelsystem, som är styrande och normerande för den faktiska pensionsåldern. Utredningen har i det syftet föreslagit bl.a. vissa ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen.

Pensionsgruppen har i sin överenskommelse den 14 december 2017 konstaterat att arbetslivet måste förlängas i takt med den ökade livslängden för att upprätthålla pensionsnivåerna. Överenskommelsen omfattar därför ett flertal åtgärder, bl.a. att las-åldern i två steg ska höjas till 69 år och att kravet på saklig grund vid uppsägning ska upphöra efter att arbetstagaren har uppnått las-åldern.

De ändringar som regeringen föreslår i denna lagrådsremiss syftar till att genomföra pensionsöverenskommelsen i dessa delar. Förslagen syftar även till att undanröja de hinder för en förlängning av arbetslivet som anställningsskyddslagen kan innebära. Förslagen ansluter till Pensionsåldersutredningens förslag men innehåller delvis andra lösningar. Syftet med lagändringarna är inte att tvinga arbetstagare att arbeta längre eller att ge arbetstagare några tillkommande incitament att förlänga arbetslivet. Lagändringarna syftar bara till att minska hindren för de som kan och vill arbeta längre.

### 6.2 Vilka som berörs av regleringen

Lagförslagen berör samtliga arbetsgivare, både i privat och offentlig sektor. På arbetstagar sidan berör förslagen alla arbetstagare som omfattas

av anställningsskyddslagen, vilket är alla arbetstagare i såväl allmän som enskild tjänst med de undantag som lagen särskilt anger. På kort sikt kommer arbetsgivare med en förhållandevis större andel äldre arbetstagare att beröras mer än arbetsgivare med en förhållandevis yngre sammansättning anställda. På lång sikt kommer dock förslagen att få genomslag på arbetsmarknaden i stort och regeringen bedömer därför att förslagen inte kommer att beröra någon särskild bransch eller sektor mer än någon annan.

Vidare berör förslagen särskilt organisationerna på arbetsmarknaden i deras egenskap av parter i kollektiva förhandlingar om pensioner, löner och allmänna anställningsvillkor.

## 6.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser

### *Konsekvenser för arbetstagare och arbetsgivare*

För arbetstagare blir konsekvensen att de i ökad utsträckning själva får välja när de vill avgå med pension. De som vill och orkar får möjlighet att kvarstå i anställningen i vart fall till 69 år. Genom förlängningen av anställningsskyddet får arbetstagare ett vidgat utrymme att förbättra sin ekonomiska situation och höja sin pension genom fortsatt arbete.

Enligt Pensionsåldersutredningen visar beräkningar i Pensionsmyndighetens typfallsmodell att den allmänna ålderspensionen ökar i genomsnitt med ca 8 procent för varje år som pensionen skjuts upp. Ökningen är mindre för personer med garantipension, ca 4 procent för varje extra år med arbete, eftersom garantipensionen minskar med hänsyn till inkomstpensionens ökning.

I vilken uträkning arbetstagare faktiskt kommer att utnyttja möjligheten att arbeta längre går inte att ha någon säker uppfattning om. Valet påverkas av många andra saker än anställningsskyddslagens regler. Pensionssystemets utformning, arbetstagarens preferenser för materiell konsumtion kontra fritid, arbetsmiljö och attityder på arbetsplatsen, hans eller hennes hälsotillstånd och familjeförhållanden är exempel på andra faktorer som spelar in.

När det gäller konsekvenserna för arbetsgivare kan anställningsskyddslagen sägas bygga på en kompromiss där arbetsgivare, å ena sidan, tvingas behålla äldre arbetstagare även om de inte är fullt ut produktiva men, å andra sidan, fritt får avbryta anställningen i samband med att de fyller 67 år (Jonas Malmbergs underlagsrapport till Pensionsåldersutredningen, Anställningsskyddet och pensionsåldern, S 2011:05, s. 15). Lagen kommer även fortsättningsvis att bygga på den kompromissen, men åldersgränsen där arbetsgivarens fria uppsägningsrätt inträder blir högre, 69 år i stället för 67 år. I den mån arbetstagare utnyttjar rätten att med fullt anställningsskydd kvarstå i anställningen till 69 år eller senare, kommer kostnaderna att öka för både små och stora arbetsgivare. Detta gäller med avseende på löner, men även beträffande arbetsanpassningsåtgärder och rehabilitering. För ett litet företag kan dessa kostnader innebära en högre belastning jämfört med för ett stort företag.

Å andra sidan blir arbetsgivarens fria uppsägningsrätt inte bara knuten till den tidpunkt då arbetstagaren uppnår las-åldern utan stadigvarande i

tiden därefter. Denna förändring innebär en ökad handlingsfrihet för arbetsgivaren i jämförelse med nuvarande ordning. Pressen på arbetsgivaren att utnyttja möjligheten att avbryta anställning i samband med uppnåendet av LAS-åldern försvinner. Arbetsgivaren kan låta arbetstagaren vara kvar utan att riskera att hamna i en svårare situation senare. Den ökade flexibiliteten i detta avseende medför också att arbetsgivares behov av att kunna anställa äldre arbetstagare i tidsbegränsade anställningar kommer att minska avsevärt. En tillsvidareanställning utan krav på saklig grund för uppsägning, med en uppsägningstid begränsad till en månad och utan någon företrädesrätt för arbetstagaren, blir enligt regeringens mening en mer flexibel anställningsform än en tidsbegränsad anställning.

En förekommande invändning mot en höjning av las-åldern är att det skulle medföra negativa konsekvenser för företagen och i förlängningen arbetstagarna. En höjning av åldersgränsen skulle försvåra för äldre på arbetsmarknaden genom en ökad risk för att arbetsgivare skulle vidta åtgärder redan tidigare för att avsluta en önskad anställning. En höjning skulle kunna motverka sitt syfte genom att på det sättet bidra till att utträdet sker tidigare än i dag. Om äldre arbetstagare stannar kvar i yrkeslivet längre skulle detta också kunna påverka yngre arbetstagares möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

Lagändringarna kan komma att bidra till en ökning av arbetsutbudet. Pensionsåldersutredningen har konstaterat att ett ökat arbetsutbud alltid är positivt för företagandet i ett land. Det underlättar för arbetsgivare att möta den omfattande generationsväxling som enligt utredningen pågår. Ett ökat arbetsutbud gör det enklare för arbetsgivarna att hitta en lämplig person att anställa. Ur denna aspekt kan förslaget särskilt gynna små företag som har begränsade resurser att lägga på rekrytering.

Regeringen bedömer att de sammantagna konsekvenserna för arbetsgivare och företag, trots invändningarna ovan, alltså är positiva. Fördelarna med ett ökat arbetsutbud är större än de eventuella nackdelar som kan följa av förslagen.

Förslagen får även konsekvenser för arbetsmarknadens parter och deras förhandlingsarbete. Det kommer att uppstå behov av att anpassa kollektivavtal efter de nya lagreglerna. Pensionsvillkor är inte isolerade från andra förhandlingsfrågor som exempelvis lön och arbetstid. Många frågor är delar av helheten och en ändrad förutsättning för en förhandlingsfråga kan få konsekvenser på andra delar som är svåra att överblicka. Klart är att förslaget att höja las-åldern till 69 år ytterligare begränsar parternas frihet att genom kollektiva förhandlingar reglera arbetstagares avgångsskyldighet. Under alla förhållanden kan förslagen antas komma att innebära arbete för parterna. Det är inte möjligt att närmare uppskatta omfattningen av detta arbete. De ekonomiska konsekvenser som kan uppstå i anledning av förslagets effekter på kollektivavtal går inte heller att förutse.

#### *Övriga konsekvenser*

De föreslagna lagändringarna bedöms inte få några konsekvenser för myndigheterna annat än i deras egenskap av arbetsgivare.

När det gäller konsekvenser för domstolarna kan det konstateras att det förlängda anställningsskyddet innebär att kravet på saklig grund för uppsägning gäller längre än tidigare. Detta skulle visserligen kunna medföra ett ökat antal domstolstvister om saklig grund för uppsägning. Å andra sidan innebär förslaget att kravet på saklig grund tas bort stadigvarande när arbetstagaren har uppnått den nya las-åldern. En arbetstagare som har uppnått den åldern kommer inte att med stöd av anställningsskyddslagen kunna angripa en uppsägning eller ett avskedande med en talan om ogiltigförklaring. Vidare skulle borttagandet av det förenklade förfarandet med ett skriftligt besked kunna tänkas leda till fler formaliafel av arbetsgivare i samband med att anställningar avbryts. De föreslagna förenklingarna av uppsägningsförfarandet för arbetstagare som har uppnått las-åldern minskar dock den risken. Sammantaget kan förslagen mot bakgrund av det nu sagda inte antas leda till fler tvister i domstol. De motiverar därför inte ökade anslag till domstolsväsendet.

Förslagen kan få budgetmässiga konsekvenser men dessa bedöms med stor sannolikhet som små.

När fler personer är sysselsatta på arbetsmarknaden ökar avgifts-inkomsterna till pensionssystemet. I den mån förslagen kan bidra till att arbetstagare förlänger arbetslivet stärks därför pensionssystemet finansiellt.

Det finns stora skillnader i kvinnors och mäns pension. Skillnaderna har sin grund i ett ojämnt arbetsliv. Det är dock svårt att bedöma om förslagen kommer att ha några jämställdhetskonsekvenser. Ett förlängt anställningsskydd till 69 år kan i förening med andra åtgärder som vidtas ge den enskilda individen möjlighet att i ökad utsträckning påverka storleken på sin egen pension.

## 6.4 EU-rätten och internationella åtaganden

Lagförslagen aktualiserar bestämmelser i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, Europarådets sociala stadga och ett antal ILO-konventioner. Vidare berörs två EU-direktiv: rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättandet av en allmän ram för lika-behandling och rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.

Frågan om förslagets konsekvenser med avseende på Sveriges åtaganden enligt dessa regelverk behandlas i avsnitten 4.1, 4.2 och 5. Sammanfattningsvis anser regeringen att förslaget är förenligt med EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden.

## 6.5 Informationsinsatser

Det finns skäl att anta att arbetsmarknadens parter kommer att ta på sig en aktiv roll när det gäller att informera arbetsgivare och arbetstagare om den

nya regleringen. Några särskilda informationsinsatser bedöms därför inte nödvändiga.

## 7 Författningskommentar

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

2 § Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22, 25–27 och 33 c §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.6 och 4.7.

I paragrafen anges vad som gäller om det i en annan författning finns föreskrifter som avviker från lagens bestämmelser och under vilka förutsättningar avvikelser får göras genom avtal. Av paragrafen framgår också att ett kollektivavtal i vissa fall får tillämpas på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande organisationen.

I *tredje stycket* finns en uppräknig av bestämmelser som det får göras avvikelser från genom kollektivavtal under vissa förutsättningar. Eftersom bestämmelsen om när en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte omvandlas till en tillsvidareanställning har flyttats från 5 b § till 33 c § görs en följdändring i den nu aktuella bestämmelsen. Möjligheten att göra avvikelser från den bestämmelsen genom kollektivavtal förändras således inte.

I *fjärde stycket* läggs 4 a, 33 a och 33 b §§ till i uppräknigen av bestämmelser som det får göras avvikelser från genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Bestämmelserna i 4 a § om arbetstagare med hel sjukersättning respektive 33 b § om uppsägningstidens längd och undantag från företrädesrätten för arbetstagare som har fyllt 68 år fanns tidigare i 33 § andra respektive tredje stycket. 33 §, som tidigare också innehöll en bestämmelse om arbetsgivarens rätt att avsluta anställningen genom ett skriftligt besked vid en viss ålder, tas bort från uppräknigen. Dessa tillägg innebär ingen ändring i sak av möjligheten att göra avvikelser genom kollektivavtal. I den nya 33 a § regleras arbetstagarinflytandet för arbetstagare som har fyllt 68 år. Hänvisningen till den bestämmelsen innebär att det när det gäller denna åldersgrupp är möjligt att göra avvikelser i kollektivavtal både i fråga om den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter och enskilda arbetstagers rätt till underrättelse och överläggning.

*Fjärde punkten* är ny. Huvudregeln är enligt 4 § andra stycket att avtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. Ändringen innebär att det fortsatt är möjligt att genom kollektivavtal avtala om att en anställning ska upphöra utan uppsägning vid den tidpunkt som anges i 32 a §, dvs. vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 68 år.

**4 § Anställningsavtal** gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. *Om ett sådant avtal träffas i annat fall*, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a eller 6 §.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt tillämpa ett visst

förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör, följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20, 28–32, 33 och 33 a §§.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2, 4.4 och 4.7.

I paragrafen finns grundläggande bestämmelser om anställningsavtalet och hänvisningar till de bestämmelser om arbetstagarinflytande och förfaranden som gäller i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör.

*Andra stycket* innehåller bestämmelser om hur anställningsavtal upphör. Upplysningen om att det i 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen tas bort eftersom det inte längre finns möjlighet att avsluta anställningen genom ett skriftligt besked när arbetstagaren uppnår en viss ålder. Möjligheten att avsluta anställningen med ett skriftligt besked finns dock kvar när det gäller arbetstagare som har fått rätt till hel sjukersättning, vilket framgår av den nya 4 a §.

*I femte stycket* finns hänvisningar till bestämmelser om arbetstagarinflytande och förfaranden som arbetsgivaren ska tillämpa i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör. I stycket läggs det till en hänvisning till 33 a § som reglerar arbetstagarinflytandet vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år. Sedan tidigare finns en hänvisning till 33 § som kvarstår eftersom den bestämmelsen får ett nytt innehåll bestående av en uppräkningslista av vilka bestämmelser i lagen som inte behöver tillämpas vid uppsägning eller avskedande av en arbetstagare som har fyllt 68 år. Bestämmelsen i 32 a § om rätten att kvarstå i anställningen tas bort från uppräkningslistan.

Slutligen görs en mindre redaktionell ändring.

**4 a §** *Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.*

Förslaget behandlas i avsnitt 4.7.

Paragrafen är ny. Bestämmelsen har flyttats från 33 § andra stycket.

**5 §** Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat, *och*
3. för säsongarbete.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.

I paragrafen finns bestämmelser om när ett avtal om tidsbegränsad anställning får träffas.

*Fjärde punkten* om arbetstagare som har fyllt 67 år tas bort. Äldre arbetstagare kan fortsättningsvis på samma sätt som yngre arbetstagare anställas i allmän visstidsanställning, vikariat eller säsonganställning.

## **Rätt att kvarstå i anställningen till 68 år**

**32 a §** En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 68 år, om inte *något* annat följer av denna lag.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.1.

I paragrafen regleras rätten att kvarstå i anställningen till en viss ålder.

Ändringen innebär att åldersgränsen höjs från utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 68 år. I övrigt görs endast en mindre redaktionell ändring.

## **Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 68 år**

**33 §** Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om saklig grund för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

Vid avskedande av en arbetstagare som har fyllt 68 år tillämpas inte bestämmelsen i 35 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 19 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2–4.4 och 4.7.

Av paragrafen framgår att det vid en uppsägning eller ett avskedande av en arbetstagare som har fyllt 68 år gäller vissa undantag från vad som normalt gäller.

Det är arbetstagarens ålder vid själva uppsägningen som är avgörande vid tillämpningen av bestämmelsen och inte t.ex. när uppsägningsförfarandet inleds. Vid vilken tidpunkt en uppsägning ska anses ske regleras i 10 § andra stycket.

I den tidigare lydelsen innehöll paragrafen dels bestämmelser om skriftligt besked som ett sätt att avsluta anställningen, dels en bestämmelse om vad som gäller i fråga om uppsägningstid och företrädesrätt för arbetstagare som har uppnått en viss ålder. Ändringen innebär att möjligheten för en arbetsgivare att avsluta anställningen genom ett skriftligt besked vid utgången av den månad då arbetstagaren har uppnått en viss ålder tas bort. Bestämmelsen om att anställningen kan avslutas genom ett skriftligt besked när en arbetstagare får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken har flyttats till 4 a §. Om arbetsgivaren i annat fall vill avsluta anställningen kan det enligt 4 § ske genom en uppsägning eller ett avskedande. Bestämmelsen om vad som gäller i fråga om uppsägningstid och företrädesrätt för arbetstagare som har uppnått en viss ålder finns kvar men har flyttats till 33 b §.

**33 a §** Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte

*förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan.*

Förslaget behandlas i avsnitt 4.4.

Paragrafen, som är ny, innehåller en bestämmelse som uttömmande reglerar arbetstagarinflytandet på uppsägningsfrågan vid en uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år. Det är arbetstagarens ålder vid själva uppsägningen som är avgörande och inte t.ex. när uppsägningsförfarandet inleds.

Bestämmelsen reglerar tillämpligheten av 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning om uppsägningen. Den paragrafen gäller vid uppsägningar som grundar sig på omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen. Om det är fråga om uppsägningar på grund av arbetsbrist framgår av 29 § att arbetstagarinflytandet regleras i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen.

Genom bestämmelsen tas begränsningen till personliga skäl i 30 § bort när det gäller arbetstagare som har fyllt 68 år. Vid uppsägningar av arbetstagare i denna ålderskategori blir därmed 30 § generellt tillämplig, oavsett om det finns något skäl för uppsägningen och vad som i så fall är skälet. Har arbetstagaren fyllt 68 år vid uppsägningen ska förfarandet enligt 30 § tillämpas. Någon skyldighet för arbetsgivaren att förhandla enligt medbestämmandelagen med anledning av en sådan uppsägning finns inte, även om det skulle kunna hävdas att det verkliga skälet för uppsägningen är arbetsbrist. Om arbetsgivaren ändå har genomfört förhandlingar enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen som omfattar den aktuella uppsägningen faller skyldigheten att förhandla enligt bestämmelsen bort.

*33 b § En arbetstagare som har fyllt 68 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.*

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

Paragrafen, som är ny, innehåller en bestämmelse som motsvarar 33 § tredje stycket i den tidigare lydelsen. Bestämmelsen ändras endast på så sätt att åldersgränsen höjs.

Även om uppsägningen av en arbetstagare som har fyllt 68 år inte behöver vara sakligt grundad och arbetsgivaren inte behöver åberopa någon grund för en sådan uppsägning, kan det i princip förekomma att arbetstagare i denna ålderskategori sägs upp på grund av arbetsbrist. Då blir undantagen från företrädesrätten aktuella.

**33 c §** För en arbetstagare som har fyllt 68 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5 och 4.7.

Bestämmelsen har flyttats från den tidigare 5 b § och ändras på så sätt att åldersgränsen höjs från 67 till 68 år.

Av bestämmelsen framgår att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte omvandlas till en tillsvidareanställning enligt bestämmelsen i 5 a § om arbetstagaren har fyllt 68 år. Detta gäller även om arbetstagaren var yngre när anställningen ingicks. Det avgörande är arbetstagarens ålder vid den tidpunkt då en tvåårsgräns för den sammanlagda anställningstiden överskrids.

Det görs också ett par mindre redaktionella ändringar.

### **Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

*1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.*

*2. Bestämmelsen i 33 c § tillämpas bara på avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som ingås efter lagens ikraftträdande. För sådana avtal som har ingåtts dessförinnan gäller 5 b § i den äldre lydelsen.*

*3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för anställningens upphörande med anledning av ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder, som finns i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande. Detta gäller dock under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år och längst till dess att avtalet har löpt ut. I annat fall är villkoret ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.*

*4. Ett villkor i ett individuellt avtal om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för ett sådant villkor i ett individuellt avtal som har ingåtts före den 1 september 2001.*

*5. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.*

*6. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för ett skriftligt besked enligt 33 § första stycket i den äldre lydelsen, när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har lämnat ett sådant besked. För att beskedet ska vara giltigt krävs dock att arbetstagaren fyller 67 år före den 1 februari 2020. I annat fall är beskedet utan verkan.*

Förslaget behandlas i avsnitt 5.

Lagändringarna träder enligt *punkt 1* i kraft den 1 januari 2020.

Av *punkt 2* framgår att den nya åldersgränsen för när avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat inte omvandlas till tillsvidareanställningar enligt 5 a § bara ska tillämpas på sådana avtal som har ingåtts efter lagens

ikraftträdande. För sådana avtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 5 b § i den äldre lydelsen, vilket innebär att det även fortsättningsvis är 67 år som är gränsen för när omvandlingsbestämmelsen i 5 a § är tillämplig.

Övergångsbestämmelserna i *punkt 3* och *4* innebär att ett avtalsvillkor om skyldighet att lämna anställningen i samband med att en viss ålder uppnås som utgångspunkt blir ogiltigt i och med ikraftträdandet, om villkoret inskränker arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen enligt 32 a § i dess nya lydelse.

Ett undantag gäller emellertid enligt *punkt 3* för kollektivavtal med en begränsad löptid som inte överstiger fyra år. Ett villkor i ett sådant kollektivavtal fortsätter därmed att vara giltigt tills avtalet löper ut, även om villkoret strider mot 32 a § i den nya lydelsen. För ett sådant villkor tillämpas äldre föreskrifter för anställningens upphörande med anledning av villkoret. Det innebär att anställningen kan upphöra genom ett skriftligt besked enligt 33 § första stycket i den tidigare lydelsen eller på det sätt som det har avtalats om genom avvikelser från den bestämmelsen. Med kollektivavtal avses avtal som uppfyller kriterierna för ett kollektivavtal enligt 23 § medbestämmandelagen

Kollektivavtal där villkor som inskränker rätten att kvarstå i anställningen blir ogiltiga i och med ikraftträdandet är alltså t.ex. kollektivavtal där det inte entydigt går att utläsa när avtalet löper ut och kollektivavtal som gäller tills vidare.

Med ett individuellt avtal i *punkt 4* avses ett avtal som inte är ett kollektivavtal enligt 23 § medbestämmandelagen. Av bestämmelsen framgår att endast villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder i avtal som har ingåtts före den 1 september 2001 är fortsatt giltiga. På dessa villkor tillämpas äldre bestämmelser. Eftersom individuella avtal inte omfattades av de lagändringar som genomfördes den 1 september 2001 är det de föreskrifter som gällde före den tidpunkten som ska tillämpas.

Övergångsbestämmelserna i *punkt 5* och *6* behandlar frågan om vad som ska gälla övergångsvis när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har inlett ett förfarande eller på annat sätt vidtagit en rättshandling som syftar till att skilja en arbetstagare från anställningen och ärendet fortfarande pågår vid ikraftträdandet.

Bestämmelserna innebär att de regler som styr förfarandet, de bedömningsgrunder som aktualiseras och parternas rättigheter och skyldigheter inte ska ändras under den tid som förfarandet pågår. De bestämmelser som gäller när förfarandet inleds eller arbetsgivaren vidtar den rättshandling som syftar till att skilja arbetstagaren från anställningen ska fortsätta att tillämpas, trots att lagen har fått en ny lydelse innan ärendet är avgjort.

Bestämmelsen i *punkt 5* innebär att lagen i dess äldre lydelse ska tillämpas i varje ärende där det formella förfarandet för uppsägning eller avskedande har inletts före ikraftträdandet. Det gäller även om själva uppsägningen eller avskedandet sker efter ikraftträdandet. Att förfarandet har inletts innebär att arbetsgivaren har gjort en förhandlingsframställning enligt medbestämmandelagen inför ett beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist eller underrättat eller varslat inför ett avskedande eller en uppsägning av personliga skäl. I dessa fall regleras såväl själva förfarandet som alla andra frågor som har att göra med uppsägningen eller

avskedandet av lagen i dess äldre lydelse. Det gäller exempelvis innehållet i ett uppsägningsbesked, om uppsägningen är sakligt grundad, om uppsägningen eller avskedandet kan ogiltigförklaras och om anställningen består under en tvist om uppsägningens giltighet.

Om en arbetsgivare säger upp eller avskedar en arbetstagare utan att dessförinnan ha inlett ett formellt förfarande på det sätt som lagen föreskriver är det emellertid tidpunkten för själva uppsägningen eller avskedandet som är avgörande för om lagen i dess nya eller äldre lydelse ska tillämpas på uppsägningen eller avskedandet och alla därmed sammanhängande frågor. Detsamma gäller om omständigheterna i oklara fall är sådana att en uppsägning eller ett avskedande i efterhand ska anses ha skett utan att detta har varit arbetsgivarens avsikt. Äldre föreskrifter tillämpas i dessa fall om uppsägningen eller avskedandet har skett före lagens ikraftträdande.

Frågan om hur lång uppsägningstid arbetstagaren har rätt till är en fråga som hör till uppsägningen. Detsamma gäller frågan om arbetstagaren kan göra gällande företrädesrätt i turordningshänseende enligt 22 eller 23 §. Om den nya eller gamla lagen ska tillämpas på dessa frågor bestäms därmed av punkt 5.

Det kan noteras att det saknar betydelse vid vilken tidpunkt en tvist om en uppsägnings giltighet uppkommer för frågan om anställningen enligt 34 § andra stycket består eller inte under tvisten. Oavsett när tvisten uppkommer är det i punkt 5 som frågan om huruvida lagen i dess äldre eller nya lydelse ska tillämpas regleras.

Av punkt 6 framgår att äldre föreskrifter ska tillämpas under vissa förutsättningar när ett skriftligt besked enligt 33 § första stycket i den nuvarande lydelsen har lämnats före ikraftträdandet. Som ett villkor för att beskedet ska få avsedd verkan gäller att arbetstagaren måste fylla 67 år före den 1 februari 2020. I annat fall är beskedet utan verkan. Innebörden av detta är att anställningen inte till följd av beskedet upphör vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år, även om beskedet lämnas före ikraftträdandet.

När det gäller undantagen från företrädesrätten enligt 25 eller 25 a § har det inte ansetts nödvändigt med någon övergångsbestämmelse. Frågan om en arbetstagare har företrädesrätt eller inte i dessa avseenden får avgöras med hänsyn till arbetstagarens ålder och med tillämpning av den lag som gäller när frågan blir aktuell. Detta kan medföra att en arbetstagare som på grund av sin ålder inte hade företrädesrätt till återanställning vid uppsägningen senare har en sådan företrädesrätt genom att lagens åldersgräns har höjts när det är aktuellt för arbetsgivaren att nyanställa. Även om arbetsgivaren vid uppsägningen har lämnat korrekt information om att företrädesrätt till återanställning inte finns kan alltså förhållandena ha ändrats i det senare skedet. Det gäller därför att vara observant på arbetstagarens ålder, inte bara vid uppsägningen utan även i det senare skedet, om åldersgränsen i lagen har höjts efter uppsägningen.

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

Lagändringarna träder i kraft den 1 januari 2023.

Ändringarna innebär endast att åldersgränserna i 32 a–33 c §§ ändras från 68 till 69 år.

När det gäller övergångsbestämmelserna hänvisas till författningskommentaren till motsvarande övergångsbestämmelser vid ändringen från 67 till 68 år (avsnitt 7.1).

## Sammanfattning av promemorian (Ds 2018:28)

Promemorian innehåller förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Det föreslås att den nuvarande åldersgränsen vid 67 år, den så kallade las-åldern, höjs till 69 år. Detta innebär att anställningsskyddet för arbetstagare förlängs. Arbetstagaren får rätt att kvarstå i anställningen till 69 år. Ett avtalsvillkor som innebär att arbetstagaren är skyldig att avgå med pension vid en lägre ålder blir därmed ogiltigt. Kravet på saklig grund för uppsägning ska gälla till 69 år och arbetstagaren får i likhet med yngre arbetstagare förmånsrätt vid turordning när uppsägningar sker på grund av arbetsbrist. Möjligheten för arbetsgivaren att avbryta anställningen med ett skriftligt besked i samband med 67-årsdagen försvinner. Anställningsskyddet blir även i övrigt oinskränkt tills arbetstagaren fyller 69 år.

När arbetstagaren fyller 69 år sker däremot enligt förslaget en väsentlig förändring av anställningsskyddet. Detta innebär framför allt att arbetsgivaren får säga upp arbetstagaren utan krav på saklig grund. Parterna i anställningsavtalet får därmed en ömsesidig fri uppsägningsrätt. Vidare föreslås en förenkling av själva förfarandet vid uppsägning av arbetstagare som har fyllt 69 år.

Lagändringarna föreslås träda i kraft i två omgångar. Den 1 januari 2020 ska las-åldern höjas från 67 till 68 år. Då börjar också den nya ordningen för de äldre arbetstagarnas anställningsskydd att gälla. Den 1 januari 2023 höjs åldersgränsen till 69 år.

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

Häri genom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd dels att nuvarande 5 b § ska betecknas 33 c §, dels att 2, 4, 5, 32 a, 33 och den nya 33 c §§ och rubriken närmast före 32 a § ska ha följande lydelse, dels att det i lagen ska införas tre nya paragrafer, 4 a, 33 a och 33 b §§, och närmast före 33 § en ny rubrik av följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 2 §<sup>1</sup>

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22 och 25–27 §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22, 25–27 och 33 c §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarerna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarernas rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2017:363.

verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter. 3. från 30, 30 a, 31 och 33 a §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

#### 4 §<sup>2</sup>

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a § eller 6 §. *I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.*

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a § eller 6 §.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga

med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20, 28–32 och 33 §§.

#### 4 a §

*Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.*

#### 5 §<sup>3</sup>

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- |                                       |                      |
|---------------------------------------|----------------------|
| 1. för allmän visstidsanställning,    | 2. för vikariat, och |
| 3. för säsongarbete, och              | 3. för säsongarbete. |
| 4. när arbetstagaren har fyllt 67 år. |                      |

**Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år<sup>4</sup>**

**Rätt att kvarstå i anställningen till 68 år**

#### 32 a §<sup>5</sup>

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag.

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 68 år, om inte *något* annat följer av denna lag.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2016:248.

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2001:298.

<sup>5</sup> Senaste lydelse 2001:298.

**Särskilda bestämmelser för  
arbetstagare som har fyllt 68 år**

33 §<sup>6</sup>

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om saklig grund för uppsägning,

2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,

3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och

4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

33 a §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, även om uppsägningen inte grundas på omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen.

33 b §

En arbetstagare som har fyllt 68 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.

5 b §

För den som fyllt 67 år övergår inte en allmän visstidsanställning

33 c §<sup>7</sup>

För en arbetstagare som har fyllt 68 år övergår inte en allmän

<sup>6</sup> Senaste lydelse 2010:1230.

<sup>7</sup> Senaste lydelse av tidigare 5 b § 2016:248.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.
2. Ett villkor i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande gäller trots 32 a § i den nya lydelsen till dess avtalet har löpt ut. Detta gäller dock under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år. I annat fall är villkoret ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt enligt 32 a § i den nya lydelsen.
3. Ett villkor i ett individuellt avtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt enligt 32 a § i den nya lydelsen.
4. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande. Detsamma gäller när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har sagt upp eller avskedat en arbetstagare utan att ha inlett ett sådant förfarande på angivet sätt.
5. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för ett besked enligt 33 § första stycket i den äldre lydelsen när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har gett en arbetstagare ett besked om anställningens upphörande enligt den bestämmelsen. Detta gäller dock under förutsättning att arbetstagaren fyller 67 år före den 1 februari 2020. Fyller arbetstagaren 67 år den 1 februari 2020 eller senare är beskedet utan verkan.
6. Bestämmelsen i 33 c § ska bara tillämpas på avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som har ingåtts efter lagens ikraftträdande. För sådana avtal som har ingåtts dessförinnan gäller 5 b § i den äldre lydelsen.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd att 32 a–33 c §§ samt rubrikerna närmast före 32 a och 33 §§ ska ha följande lydelse.

*Lydelse enligt 2.1*

*Föreslagen lydelse*

### **Rätt att kvarstå i anställningen till 68 år**

### **Rätt att kvarstå i anställningen till 69 år**

#### 32 a §

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 68 år, om inte något annat följer av denna lag.

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte något annat följer av denna lag.

### **Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 68 år**

### **Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 69 år**

#### 33 §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om saklig grund för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen,
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

#### 33 a §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, även om uppsägningen inte grundas på omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, även om uppsägningen inte grundas på omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen.

#### 33 b §

En arbetstagare som har fyllt 68 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och

En arbetstagare som har fyllt 69 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och

har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §. har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §. Bilaga 2

### 33 c §

För en arbetstagare som har fyllt 68 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §. För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2023.

2. Ett villkor i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande gäller trots 32 a § i den nya lydelsen till dess avtalet har löpt ut. Detta gäller dock under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år. I annat fall är villkoret ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt enligt 32 a § i den nya lydelsen.

3. Ett villkor i ett individuellt avtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt enligt 32 a § i den nya lydelsen.

4. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande. Detsamma gäller när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har sagt upp eller avskedat en arbetstagare utan att ha inlett ett sådant förfarande på angivet sätt.

5. Bestämmelsen i 33 c § ska bara tillämpas på avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som har ingåtts efter lagens ikraftträdande. För sådana avtal som har ingåtts dessförinnan gäller paragrafen i den äldre lydelsen.

## Förteckning över remissinstanserna

### *Remissinstanser som har yttrat sig*

Arbetsdomstolen, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarföreningen KFO, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Egenanställningsföretagens Branschförening, Företagarförbundet Fria Företagare, Företagarna, Försäkringskassan, Svenska ILO-kommittén, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Institutet för näringslivsforskning, Jämställdhetsmyndigheten, Karlstads universitet, Karolinska institutet, Landsorganisationen i Sverige, Landsrådet för Sveriges ungdomsorganisationer, Ledarna, Medlingsinstitutet, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, Pensionsmyndigheten, Pensionärernas riksorganisation, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Regelrådet, Småföretagarnas Riksförbund, Statens Tjänstepensionsverk, Svenskt Näringsliv, Svensk Scenkonst, Sveriges advokatsamfund, Sveriges akademikers centralorganisation, Sveriges a-kassor, Sveriges Kommuner och Landsting, Tillväxtverket, Tjänstemännens Centralorganisation, Tjänstepensionsförbundet, Umeå universitet (Samhällsvetenskapliga fakulteten), Värmlands tingsrätt och Östersunds tingsrätt.

### *Remissinstanser som inte har yttrat sig*

Egenanställningsföretagens branschorganisation, Institutet för näringslivsforskning och LSU – Sveriges ungdomsorganisationer.

### *Övriga som har yttrat sig*

Almega, Akademikerförbundet SSR, IKEM, Industriarbetsgivarna, Lärarnas Riksförbund, Näringslivets Regelnämnd, Småföretagarnas Arbetslöshetskassa, SPF Seniorerna, Svensk Handel och Transportföretagen.