

Förlängt anställningsskydd till 69 år

Ds 2018:28



Förlängt anställningsskydd till 69 år

Ds 2018:28



Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet

SOU och Ds kan köpas från Norstedts Juridiks kundservice.
Beställningsadress: Norstedts Juridik, Kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@nj.se
Webbadress: www.nj.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Norstedts Juridik AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Omslag: Regeringskansliets standard

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2018

ISBN 978-91-38-24837-9

ISSN 0284-6012

Innehåll

1	Sammanfattning.....	3
2	Författningsförslag.....	5
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	5
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	12
3	Bakgrund.....	15
3.1	Anställningsskyddslagens regler	15
3.1.1	LAS-åldern	15
3.1.2	Rättsutvecklingen	16
3.2	Andra pensionsrelaterade åldersgränser	19
3.3	LAS-åldern och pensionssystemets åldersgränser	19
3.4	Arbetet med att höja åldersgränserna	20
3.4.1	Pensionsåldersutredningen	20
3.4.2	Det fortsatta arbetet	21
4	Förlängt anställningsskydd till 69 år	23
4.1	Rätten att kvarstå i anställningen	23
4.2	Saklig grund för uppsägning.....	25
4.3	Andra begränsningar av anställningsskyddet	29
4.4	Ett förenklat uppsägningsförfarande.....	31
4.5	Tidsbegränsad anställning.....	35

4.6	Avvikelser genom kollektivavtal.....	37
4.7	En tydligare lagreglering	39
5	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser	41
5.1	Ikraftträdande.....	41
5.2	Övergångsbestämmelser	42
5.2.1	Rätten att kvarstå i anställningen.....	43
5.2.2	Förändringen av anställningsskyddet	48
6	Konsekvenser	51
6.1	Problembeskrivning och syftet med lagändringarna.....	51
6.2	Vilka som berörs av regleringen	52
6.3	Kostnadsmässiga och andra konsekvenser.....	52
6.3.1	Konsekvenser för arbetstagare och arbetsgivare.....	52
6.3.2	Övriga konsekvenser	54
6.4	EU-rätten och internationella åtaganden.....	55
6.4.1	Åldersdiskriminering	56
6.4.2	Saklig grund.....	58
6.4.3	Verksamhetsövergång.....	59
6.4.4	Föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter.....	60
6.5	Informationsinsatser	66
7	Författningskommentar	67
7.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	67
7.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	75

1 Sammanfattning

Denna promemoria innehåller förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Förslagen bygger på Pensionsgruppens överenskommelse den 14 december 2017. Syftet är att minska hindren för ett längre arbetsliv. De äldre arbetstagare som vill och kan förlänga sitt yrkesliv i syfte att förbättra sin pension ska få bättre lagliga förutsättningar för att göra det.

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. Den nuvarande 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.

2 Författningsförslag

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 §¹

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 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

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

¹ Senaste lydelse 2017:363.

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

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 företaget 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.

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

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 avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

4 §²

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.

<p>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>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.</i></p>	<p>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 §.</p>
--	---

En arbetstagarare 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.

<p>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</p>	<p>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</p>
--	--

² Senaste lydelse 2016:248.

upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

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 §³

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------|
| 1. för allmän visstidsanställning, | |
| 2. för vikariat, | 2. för vikariat, <i>och</i> |
| 3. för säsongarbete, <i>och</i> | 3. för säsongarbete. |
| 4. när arbetstagaren har fyllt 67 | |

år.

Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år⁴

Rätt att kvarstå i anställningen till 68 år

32 a §⁵

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.

³ Senaste lydelse 2016:248.

⁴ Senaste lydelse 2001:298.

⁵ Senaste lydelse 2001:298.

*Särskilda bestämmelser för
arbetstagare som har fyllt 68 år*

33 §⁶

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.

⁶ Senaste lydelse 2010:1230.

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 §⁷

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. 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.

⁷ Senaste lydelse av tidigare 5 b § 2016:248.

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.

2.2 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, 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.

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 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. 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 inlettt 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.

3 Bakgrund

3.1 Anställningsskyddslagens regler

3.1.1 LAS-åldern

Lagen (1982:80) om anställningsskydd är enligt 1 § första stycket tillämplig på arbetstagare inom såväl den privata som den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. Från lagens tillämpningsområde undantas dock enligt paragrafens andra stycke vissa kategorier av arbetstagare, exempelvis arbetstagare med en företagsledande ställning. Någon nedre eller övre åldersgräns för lagens tillämpningsområde finns däremot inte. Lagen är alltså tillämplig på arbetstagare i alla åldrar.

Lagen innehåller ingen regel om att en arbetstagares anställning automatiskt upphör vid någon viss ålder, exempelvis när arbetstagaren kan börja ta ut pensionsförmåner. Lagen innehåller inte heller någon regel som innebär att en arbetstagare är skyldig att avgå med pension.

I lagen finns emellertid på några ställen en åldersgräns vid 67 år angiven, den så kallade LAS-åldern. Enligt 5 § får avtal om tidsbegränsad anställning träffas när arbetstagaren har fyllt 67 år. Annars är huvudregeln enligt 4 § att anställningsavtal gäller tills vidare.

En arbetstagare har också enligt 32 a §, den så kallade 67-årsregeln, rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om annat inte följer av lagen. Regeln går inte att avtala bort. Det innebär att ett villkor i ett pensionsavtal är ogiltigt om villkoret föreskriver att arbetstagaren är skyldig att avgå med pension före den angivna åldern.

Vidare är en arbetstagares anställningsskydd oförminskat fram till dess att arbetstagaren fyller 67 år. I samband därmed kan dock en arbetsgivare skilja arbetstagaren från anställningen genom ett

förenklat förfarande, under förutsättning att anställningen gäller tills vidare. 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 upphörande av anställningsskyddet vid 67 år 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 tillämpas. Arbetstagaren har emellertid i andra hänseenden 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.

3.1.2 Rättsutvecklingen

Det förenklade förfarandet

Ett förenklat förfarande för att avsluta anställningen i samband med att arbetstagaren uppnått en viss ålder fanns redan i 1974 års anställningsskyddslag. I ett utredningsbetänkande som låg till grund för lagen konstaterades att det vid tillämpningen av 1971 års lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare hade uppkommit tvekan om hur uppsägningsbestämmelserna skulle tillämpas för det fall arbetsgivaren ville att arbetstagaren skulle lämna anställningen med pension. Formlig uppsägning var enligt utredningen en mindre lämplig åtgärd i den situationen. I stället för uppsägning föreslogs därför ett förenklat underrättelseförfarande. Om anställningen fortsatte efter pensionsgränsen skulle det däremot enligt utredningen krävas uppsägning, om arbetsgivaren ville att arbetstagaren skulle avgå (SOU 1973:7 s. 142).

Utredningens förslag genomfördes. I propositionen sades att när det var fråga om arbetstagare som hade uppnått pensionsåldern borde uppsägningen kunna ersättas av en underrättelse från arbetsgivaren till arbetstagaren om att anställningen upphörde vid pensionsålderns inträde (prop. 1973:129 s. 126). Under rubriken Avgång med pension m.m. föreskrevs således i 33 § att om arbetsgivaren ville att arbetstagaren skulle lämna anställningen när han uppnådde den gräns vid vilken han var skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns inte fanns, i samband med att arbetstagaren fyllde 67 år, skulle arbetsgivaren underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg.

I ett utredningsbetänkande som föregick den nu gällande anställningsskyddslagen föreslogs att det förenklade förfarandet skulle begränsas till de fall då det fanns en avtalsgrundad avgångsskyldighet med pension. Saknades det en sådan avgångsskyldighet borde arbetsgivaren enligt utredningen vara hänvisad till att vidta ett ordinärt uppsägningsförfarande (Ds A 1981:7 s. 55 f.).

Utredningens förslag blev emellertid kritiserat under remissförfarandet. Det anfördes att ett ordinärt uppsägningsförfarande kunde från psykologisk synpunkt uppfattas negativt av den som blev föremål för uppsägningen. Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet framhöll att begreppet saklig grund passade illa för en anställd som hade uppnått pensionsåldern. Vidare anfördes av remissinstanserna att den föreslagna lösningen riskerade att leda till olustiga domstolsprocesser om senilitet och annan olämplighet som grund för att en arbetstagare skulle sluta sin anställning vid inträdd pensionsålder.

Departementschefen anslöt sig till denna remisskritik och tillade att det fanns goda skäl för att göra avgången i samband med pensionering så odramatisk som möjligt. För nästan hela arbetsmarknaden gällde enligt propositionen regler i avtal som inte förutsatte någon prövning av saklig grund för anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder. För dem som stod utanför avtalsregler om avgångsskyldighet borde enligt departementschefen liksom tidigare tillhandahållas en motsvarande lösning i stället för att låta dessa arbetstagare jämföras med andra uppsägningsfall (prop. 1981/82:71, s. 104 f.).

Det förenklade förfarandet kom därför att föras över till den nya lagen. Åldersgränsen ändrades från 67 till 65 år för att anpassa regeln till den då gällande allmänna pensionsåldern.

67-årsregeln

Bestämmelsen i 32 a § om rätten att arbeta kvar till 67 år tillkom genom en lagändring som trädde i kraft den 1 september 2001. Dessförinnan kunde arbetsmarknadens parter fritt avtala om vid vilken ålder en arbetstagare var skyldig att avgå med pension. De anställdas skyldighet att avgå med pension reglerades också normalt i pensionsavtal. 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 kollektivavtalsvillkor. Genom lagregeln, som gjordes tvingande, begränsades parternas avtalsfrihet på så sätt att avtalsvillkor som innebar avgångsskyldighet vid en lägre ålder än 67 år blev ogiltiga.

Lagändringen sammanhörde med det nya pensionssystemet som hade införts den 1 januari 1999. Som skäl för införandet av 67-årsregeln anfördes att ett syfte med det nya pensionssystemet var att stimulera till arbete och att det under längre tid än tidigare skulle vara möjligt att påverka sin pension, att regeln skulle öka människors möjligheter att förbättra sin pension, att medellivslängden i Sverige hade ökat kontinuerligt under åtskilliga decennier med ett ökat antal pensionärer i förhållande till yrkesverksamma, att det sannolikt skulle följa en period med allmän arbeidskraftsbrist, vilket på sikt skulle bli tillväxthämmande och påverka välfärden, och att regeln var en åtgärd som motverkade arbeidskraftsbristen. Vidare sades att inga åtgärder hade vidtagits av parterna på arbetsmarknaden för att försöka reglera frågan, trots att den varit aktuell och diskuterats vid flera tillfällen sedan början av 1990-talet, och att det därför var nödvändigt med lagstiftning (prop. 2000/01:78 s. 25 f. och bet. 2000/01:AU10 s. 17.).

3.2 Andra pensionsrelaterade åldersgränser

Det finns i Sverige ingen formell pensionsålder, men det finns i olika regelsystem, utöver anställningsskyddslagen, åldersgränser som på olika sätt påverkar valet 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 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 äldreförsörjningsstöd 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 arbetssskadelivränta.

3.3 LAS-åldern och pensionssystemets åldersgränser

Tidigare fanns det ett samband mellan anställningsskyddslagen och åldersgränserna i pensionssystemet. Det förenklade förfarandet för att avsluta arbetstagarens anställning i samband med pension var således från början, i 1974 års anställningsskyddslag, kopplad till att det fanns en för arbetstagaren gällande avgångsskyldighet med pension enligt avtal eller författning alternativt att arbetstagaren hade uppnått den ålder vid vilken rätt till folkpension inträdde, det vill säga 67 år. Den gräns vid vilken arbetstagaren var skyldig att avgå med ålderspension framgick vid den tiden i regel av kollektivavtal. På det statliga området var pensionsgränsen författningsreglerad, främst genom statens allmänna tjänstepensionsreglemente (1959:287).

Det rättsliga sambandet mellan LAS-åldern och åldersgränserna i pensionssystemet försvann vid införandet av 67-årsregeln. I 33 § första stycket slopades hänvisningen till ”den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension”, en ålder som alltså kunde variera mellan olika kollektivavtalsområden. Tidpunkten för anställningens upphörande i det förenklade förfarandet fixerades, i enlighet

med 67-årsregeln, till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år.

Numera finns det alltså inget rättsligt samband mellan LAS-åldern och åldersgränserna i pensionssystemet. LAS-åldern anknyter inte till någon bakomliggande avgångsskyldighet med pension enligt författning eller pensionsavtal. LAS-åldern motsvaras inte heller av någon åldersgräns i det allmänna pensionssystemet som innebär att arbetstagaren just vid den tidpunkten kan börja ta ut pensionsförmåner. I vissa kollektivavtal finns det å andra sidan villkor som innebär att arbetstagarens anställning automatiskt upphör vid uppnåendet av LAS-åldern. På det sättet har kollektivavtal anpassats efter 67-årsregeln.

3.4 Arbetet med att höja åldersgränserna

3.4.1 Pensionsåldersutredningen

Regeringen beslutade år 2011 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att analysera de pensionsrelaterade åldersgränserna samt de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv. Bakgrunden till uppdraget var den ökande medellivslängden och ett ökande antal äldre i förhållande till antalet förvärsaktiva. Utredaren skulle bland annat föreslå förbättrade förutsättningar för att arbeta längre upp i åldrarna.

Pensionsåldersutredningen lämnade i april 2012 delbetänkandet *Längre liv, längre arbetsliv* (SOU 2012:28) och i april 2013 huvudbetänkandet *Åtgärder för ett längre arbetsliv* (SOU 2013:25). Enligt utredningens förslag ska det införas en riktålder för när man ska gå i pension. Riktåldern ska beräknas varje år och följa medellivslängden. Tanken är att riktåldern ska bli ett slags icke-valsalternativ för pensionering för de som vill få en godtagbar pensionsnivå. Åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet och närliggande system ska enligt utredningen anknyta till denna riktålder.

Vidare föreslår utredningen att åldersgränserna för uttag av ålderspension och garantipension ska höjas, liksom åldersgränserna för sjukersättning och andra förmåner. Utredningen har även föreslagit att LAS-åldern höjs från 67 till 69 år. Utan att redovisa

något förslag i frågan har utredningen bedömt att LAS-åldern i fortsättningen bör följa utvecklingen av riktåldern.

3.4.2 Det fortsatta arbetet

Pensionsåldersutredningens förslag har remissbehandlats. Förslaget bereds i Regeringskansliet. Beredningen sker i samråd med Pensionsgruppen. Pensionsgruppen är en blocköverskridande arbetsgrupp med företrädare för de partier som står bakom ålderspensionssystemet. Gruppen leds av socialminister Annika Strandhäll.

Annika Strandhäll gav i uppdrag åt Göran Hägglund och Göran Johnsson att föra en dialog med arbetsmarknadens parter om en höjning av pensionsåldern. Göran Hägglund och Göran Johnsson samtalade med ett 70-tal organisationer, myndigheter och sakkunniga för att informera om arbetet och inhämta synpunkter på hur en höjning av de pensionsrelaterade åldersgränserna kunde ske. Dialogen omfattade bland andra Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket, Sveriges Kommuner och Landsting, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Sveriges akademikers centralorganisation (Saco). Dialogen resulterade i Parternas avsiktsförklaring för ett längre arbetsliv (dnr S2016/01389/SF), som redovisades den 19 september 2016. Enligt avsiktsförklaringen ser parterna det som naturligt att LAS-åldern höjs till 69 år som en följd av nya pensionsåldrar. Svenskt Näringsliv valde dock att inte ställa sig bakom avsiktsförklaringen.

Den 14 december 2017 träffade Pensionsgruppen en överenskommelse i syfte att utveckla pensionssystemet för långsiktigt höjda och trygga pensioner. Överenskommelsen saknar författningsförslag men den slår fast hur åldersgränserna ska höjas och ger riktlinjer för Regeringskansliets fortsatta beredningsarbete. Den innefattar bland annat att LAS-åldern år 2020 ska höjas till 68 år och att arbetsgivaren ska kunna säga upp arbetstagaren utan krav på saklig grund när arbetstagaren har uppnått den åldern samt att åldersgränsen år 2023 ska höjas till 69 år. Överenskommelsen anger också att åldersgränserna för tidigaste uttag av allmän ålderspension ska höjas samt att åldersgränserna i kringliggande trygghetssystem ska anpassas till de nya nivåerna. Vidare anges i överenskommelsen

vissa andra åtgärder som ska genomföras i anslutning till de höjda åldersgränserna.

I denna promemoria lämnas förslag som rör de ovan beskrivna förändringarna avseende LAS-åldern. För övriga överenskomna justeringar av de pensionsrelaterade åldersgränserna kommer en arbetsgrupp inom Socialdepartementet ta fram underlag och förslag lämnas under hösten 2018.

4 Förlängt anställningsskydd till 69 år

4.1 Rätten att kvarstå i anställningen

Förslag: En arbetstagare ska ha rätt att kvarstå i anställningen tills han eller hon är 69 år. Åldersgränsen ska höjas i två steg: 2020 höjs den från 67 till 68 år och 2023 höjs den från 68 till 69 år.

Skälen för förslaget

Bestämmelsen i 32 a § anställningsskyddslagen ger arbetstagaren rätt att kvarstå i anställningen till 67 år. Av liknande skäl som anfördes vid tillkomsten av denna bestämmelse har Pensionsåldersutredningen föreslagit att åldersgränsen ska höjas till 69 år. Även utredningen åberopar den ökade medellivslängden. Äldre personer blir enligt utredningen allt friskare, smartare och mer välutbildade. Ändå tar ca 80 procent av arbetstagarna ut sin pension vid 65 års ålder eller tidigare. 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. Risken finns enligt utredningen att det uppstår brist på arbetskraft i olika sektorer på arbetsmarknaden.

Den ökade medellivslängden innebär alltså 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. Enligt utredningen är det viktigt att ta bort dessa hinder för de som orkar, kan och vill arbeta längre. Den nuvarande åldersgränsen vid 67 år i anställningsskyddslagen utgör enligt utredningen ett sådant hinder, varför åldersgränsen bör höjas till 69 år (SOU 2013:25 s. 25, 124 f., 185 f. och 308 f.).

En klar majoritet av remissinstanserna är positiva till den föreslagna höjningen av åldersgränsen. Svenskt Näringsliv utgör dock ett undantag.

På Arbetsmarknadsdepartementets uppdrag undersökte forskaren Caroline Johansson vid Uppsala universitet i vilken mån det fanns hinder för ett förlängt arbetsliv i form av kollektivavtalsvillkor om avgångsskyldighet. Resultatet av undersökningen redovisades år 2014 i rapporten Genomgång av pensionsåldrar och avgångsskyldighet (A2018/01127/ARM). Undersökningen omfattade alla tjänstepensionsöverenskommelser och förbundsavtal som omfattade fler än 10 000 arbetstagare. Rapporten och en kontroll som gjorts vid utarbetandet av denna promemoria visar att ingen av de största pensionsöverenskommelserna, vare sig ITP-planen, Avtalspension SAF-LO, KAP-KL/AKAP-KL eller PA16, innehåller några villkor om att en arbetstagare är skyldig att avgå med pension vid en viss ålder.

Av rapporten framgår dock att det fanns avtal på förbunds nivå med villkor om avgångsskyldighet som anpassats efter åldersgränsen i 32 a §. Även om uppgifterna är några år gamla, finns det anledning anta att förhållandet kvarstår. Av allt att döma finns det alltså fortfarande kollektivavtalsvillkor med åldersgränser som hindrar arbetstagare från att arbeta längre än till 67 år.

I partsavsikten från den 19 september 2016 sägs att parterna ser det som naturligt att LAS-åldern höjs från 67 till 69 år som en följd av nya pensionsåldrar och att parterna, när det politiska systemet fattat sina beslut om förändringar av de pensionsrelaterade åldrarna, kommer att verka för avtalslösningar som knyter an till den nya ordningen.

Den ökade medellivslängden i Sverige medför alltså att pensionerna blir lägre eftersom de måste räcka en längre tid. För att upprätthålla pensionsnivåerna behöver därför arbetslivet förlängas. Ett längre arbetsliv är också av betydelse för välfärden och därmed

för hela samhället. Den nuvarande åldersgränsen vid 67 år hindrar arbetstagare på delar av arbetsmarknaden från att arbeta längre än till 67 år. Åldersgränsen bör därför höjas. Som Pensionsgruppen kommit överens om bör åldersgränsen höjas i två steg: år 2020 från 67 till 68 år och år 2023 från 68 till 69 år.

4.2 Saklig grund för uppsägning

Förslag: Kravet på saklig grund för arbetsgivarens uppsägning ska gälla innan arbetstagaren fyllt 69 år. När arbetstagaren har fyllt 69 år ska däremot kravet på saklig grund inte längre gälla. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska då ha en ömsesidig fri uppsägningsrätt.

Skälen för förslaget

Kravet på saklig grund

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.

Som en konsekvens av den höjda LAS-åldern behöver kravet på saklig grund för arbetsgivarens uppsägning förlängas och gälla oavbrutet till dess arbetstagaren fyller 69 år. Om arbetsgivaren utan krav på saklig grund kan avbryta anställningen dessförinnan, får nämligen inte regeln i 32 a § sin avsedda verkan att ta bort hinder för ett förlängt arbetsliv. Den överensstämmelse som nu finns mellan rätten att kvarstå i anställningen enligt 32 a § och längden på det fulla anställningsskyddet måste kvarstå. Anställningsskyddet behöver alltså förlängas, inte bara genom att åldersgränsen i 32 a § höjs, utan genom att kravet på saklig grund för att skilja arbetstagaren från anställningen gäller fullt ut innan arbetstagaren har fyllt 69 år.

Med avseende på skedet efter att arbetstagaren har fyllt 69 år har Pensionsåldersutredningen föreslagit att kravet på saklig grund ska tas bort. Undantaget från kravet på saklig grund ska alltså enligt utredningen inte bara gälla i samband med att arbetstagaren fyller 69 år utan även under tiden därefter. Enligt utredningen är det nämligen

ett problem med den nuvarande ordningen, enligt vilken arbetsgivaren kan avbryta anställningen genom det förenklade förfarandet vid 67 år, att reglerna emellanåt uppfattas som att anställningsskyddslagen föreskriver en avgångsskyldighet vid 67 års ålder som hindrar arbetstagaren från att arbeta kvar.

Till detta kommer enligt utredningen att regleringen skapar ett tryck på arbetsgivaren att avbryta anställningen i samband med att arbetstagaren uppnår LAS-åldern. Även om arbetstagarens anställningsskydd är något mer begränsat därefter gäller kravet på saklig grund för uppsägning. En arbetsgivare som inte utnyttjar möjligheten att på ett enkelt sätt avbryta anställningen när arbetstagaren fyller 67 år riskerar att hamna i en svårare situation senare om arbetsgivaren vill avbryta anställningen. Skälen för uppsägning kanske då 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 att arbetstagaren arbetar kvar. Kravet på saklig grund för uppsägning efter att arbetstagaren passerat LAS-åldern är på det sättet ett hinder för arbetstagare som orkar, vill och kan fortsätta arbeta.

Utredningen noterar även att arbetstagare i den här ålderskategorin inte har samma behov av anställningsskydd som yngre arbetstagare, eftersom de äldre har sin försörjning tryggad genom ålderspensionssystemet.

Utredningens förslag att slopa kravet på saklig grund för att avbryta anställningen när det gäller arbetstagare som fyllt 69 år har tillstyrkts eller lämnats utan erinran av samtliga remissinstanser.

Pensionsgruppen har i sin överenskommelse enats om att arbetsgivare ska ha möjlighet att utan krav på saklig grund säga upp arbetstagare som uppnått och passerat LAS-åldern.

Det nu sagda innebär att det finns 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 fyller 67 år bör tas bort. Det föreslås därför att kravet på saklig grund för arbetsgivarens uppsägning ska gälla innan arbetstagaren fyllt 69 år. När arbetstagaren fyllt 69 år ska däremot kravet på saklig grund inte längre gälla. Parterna ska då ha en ömsesidig fri uppsägningsrätt.

Uppsägning, inte skriftligt besked

Den föreslagna höjningen av åldersgränsen i 32 a § innebär att avtal kommer att kunna träffas om att anställningen upphör automatiskt vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 69 år. Ett sådant avtal medför att anställningen upphör enligt avtalet utan att arbetsgivaren behöver vidta någon åtgärd för att avbryta anställningen.

Även utan ett sådant avtal kan det 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 kanske är det mest odramatiska och värdigaste avslutet på anställningsrelationen. En sådan lösning kan därför antas komma att eftersträvas i första hand av båda parter.

I de fall avgångsfrågan inte löses på något av de sätt som nu nämnts, är frågan på vilket sätt arbetsgivaren ska avbryta anställningen när arbetstagaren uppnått LAS-åldern. Alternativen är uppsägning eller skriftligt besked.

Pensionsåldersutredningen har föreslagit att en arbetsgivare som vill avbryta anställningen för en person som är 69 år eller äldre ska kunna göra det genom ett skriftligt besked, som inte ska betraktas som en uppsägning i anställningsskyddslagens mening. Endast vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen ska enligt utredningen uppsägningsreglerna gälla (SOU 2013:25 s. 34).

Enligt utredningens förslag till ny lydelse av 33 § första stycket ska alltså arbetsgivaren, om arbetsgivaren vill att arbetstagaren ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år eller efter utgången av den månad arbetstagaren har fyllt 69 år, ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Som skäl för att inte välja uppsägning utan i stället bygga vidare på specialregeln om skriftligt besked har utredningen anfört att det till reglerna om uppsägning hör ett flertal grundläggande bestämmelser i anställningsskyddslagen och att dessa regler kan utgöra hinder för fortsatt anställning eller anställning efter att arbetstagaren fyllt 69 år, att skriftligt besked är ett vedertaget begrepp som används när anställningsskyddet upphör och att det med den lösningen framgår klart och tydligt vad som gäller (SOU 2013:25 s. 316 f.).

Pensionsåldersutredningens lagtekniska lösning har ifrågasatts under remissbehandlingen. Ett flertal remissinstanser delar inte utredningens uppfattning att det med den valda lösningen blir klart och tydligt vad som gäller. Bland annat har det pekats på oklarheter när det gäller tillämpligheten av inskränkningarna i anställningsskyddet i 33 § tredje stycket, hur undantaget vid verksamhetsövergång ska fungera och vad som ska gälla vid avbrytande av tidsbegränsade anställningar. Särskilt Arbetsdomstolen har i sitt remissyttrande uppmärksammat den lagtekniska frågan. Domstolen anser att den av utredningen valda lösningen är mindre lyckad och ifrågasätter om det inte är lämpligare med ett uppsägningsförfarande, även om uppsägningen inte kräver saklig grund.

Det kan noteras att de skäl som i förarbetena anförts för det skriftliga beskedet har sin bakgrund i kravet på saklig grund för uppsägning (se avsnitt 3.1.2). 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 slopas gör sig inte dessa skäl gällande längre.

Utän 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.

De skäl som utredningen anført för en sådan lagteknisk lösning kan inte anses vara tillräckligt starka. Remissutfallet på utredningens betänkande visar också att den valda lösningen inte medför att det blir klart och tydligt vad som gäller. Det bedöms här vara enklare att skapa klarhet om man väljer uppsägningsalternativet.

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. Svårigheterna är dock inte så stora att det motiverar den av utredningen föreslagna lösningen. Att välja uppsägning i stället för skriftligt besked behöver inte medföra att det uppstår hinder för fortsatt anställning eller nyanställning efter att arbetstagaren fyllt 69 år. Det gäller bara att anpassa anställningsskyddet och uppsägningsreglerna så att det blir en ändamålsenlig ordning för arbetstagare i denna ålderskategori.

Det nu sagda leder till bedömningen att övervägande skäl talar för att arbetsgivaren ska avsluta anställningen genom en uppsägning i de fall avgångsfrågan inte löses genom ett avtal eller en uppsägning från arbetstagarens sida. I den lagtekniska frågan föreslås därför att den arbetsgivare som vill avbryta anställningen när arbetstagaren har fyllt 69 år ska vidta en uppsägning. Det innebär att möjligheten att avsluta anställningen med ett skriftligt besked bara kommer att finnas kvar när det gäller arbetstagare som har fått rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

Det bedöms inte finnas något behov av en särskild regel för uppsägning i samband med verksamhetsövergång (se avsnitt 6.4.3).

4.3 Andra begränsningar av anställningsskyddet

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.

Skälen för förslaget

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, företrädesrätt till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Dessa begränsningar av anställningsskyddet följer av 33 § tredje stycket anställningsskyddslagen. Det finns inte skäl för att ändra den nuvarande ordningen i dessa hänseenden, bortsett från att åldersgränsen bör höjas. Liksom i dag bör anställningsskyddet vara obegränsat tills arbetstagaren uppnår LAS-åldern. De angivna begränsningarna i anställningsskyddet ska alltså gälla även fortsättningsvis men inträda när arbetstagaren har fyllt 69 år.

När uppsägningen 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. Den nuvarande möjligheten att få en uppsägning ogiltigförklarad bygger enligt 34 § första stycket på kravet att en uppsägning ska vara sakligt grundad. Som en konsekvens av slopandet av kravet på saklig grund bli inte heller övriga bestämmelser i 34 § tillämpliga. Det gäller exempelvis regeln att anställningen består under en tvist om uppsägningens giltighet. Det bör framgå av lagen att 34 § inte gäller i någon del vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år.

Det bör även noteras att borttagandet av kravet på saklig grund för uppsägning medför att möjligheten försvinner för en arbetstagare som har fyllt 69 år att få ett avskedande ogiltigförklarat med stöd av anställningsskyddslagen. En arbetstagare i denna ålderskategori får därmed nöja sig med skadestånd om avskedandet inte är lagligen grundat. En ogiltigförklaring av ett avskedande kräver nämligen enligt 35 § första stycket att arbetstagaren blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning. Det finns heller knappast något sakligt skäl för att ett avskedande ska kunna ogiltigförklaras när arbetsgivaren har en fri uppsägningsrätt. Arbetsgivaren har ju då alltid rätt att avbryta anställningen utan att behöva ange något skäl för åtgärden.

Det bedöms inte nödvändigt att uttryckligen ange i lagen att möjligheten att få ett avskedande ogiltigförklarat inte finns,

eftersom det följer av hur bestämmelsen om ogiltigförklaring av avskedande är konstruerad.

Samtidigt bör det noteras att borttagandet av möjligheten att få en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarat enligt anställningsskyddslagen i princip inte påverkar möjligheten att angripa uppsägningen eller avskedandet på andra rättsliga grunder, exempelvis 5 kap. 3 § andra stycket diskrimineringslagen (2008:567). 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 regler om ogiltigförklaring av uppsägningar och avskedanden. Det kan dock antas att dessa andra rättsgrunder för ogiltigförklaring mycket sällan kommer att aktualiseras.

Vad blir då kvar av anställningsskyddet? Inte särskilt mycket, men det kanske viktigaste är att arbetstagare som har fyllt 69 år kommer att ha samma skydd som yngre arbetstagare för lönen och andra förmåner under uppsägningstiden enligt bestämmelserna i 12 och 13 §§ anställningsskyddslagen. Vidare kan nämnas skyddet mot förflyttning under uppsägningstiden och rätten till skälig ledighet för att söka arbete enligt 14 §, även om dessa regler praktiska betydelse säkerligen blir mycket begränsad för arbetstagare i denna ålderskategori. För fullständighetens skull kan även nämnas att det i 11 § tredje stycket finns en särskild regel om uppsägningstidens början när en arbetstagare som är föräldraledig sägs upp på grund av arbetsbrist. Även denna regels praktiska betydelse kan antas bli mycket begränsad, dels därför att arbetstagare i denna ålderskategori inte kan förväntas komma att vara föräldralediga, dels därför att arbetsgivaren aldrig behöver åberopa arbetsbrist som grund för uppsägningen.

4.4 Ett förenklat uppsägningsförfarande

<p>Förslag: Vid en uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska uppsägningsförfarandet förenklas på följande sätt.</p>
--

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, oavsett skälet för uppsägningen. I stället ska arbetsgivaren i förväg 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.

Skälen för förslaget

Arbetsgivarens informationsskyldighet begränsas

De nu framlagda förslagen om begränsningar i anställningsskyddet för arbetstagare som har fyllt 69 år (se avsnitt 4.2 och 4.3) medför att vissa bestämmelser i anställningsskyddslagen om själva uppsägningsförfarandet, vilka utgår bland annat från kravet på saklig grund, blir obehövliga. Det gäller 8 § andra stycket, som föreskriver att uppsägningsbeskedet ska innehålla viss information, dels om ogiltigförklaring och skadestånd med anledning av uppsägningen, dels om företrädesrätt till återanställning. Det får även anses gälla 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen. Någon grund för uppsägningen behöver ju inte finnas. Ingen av dessa bestämmelser kan anses vara befogad utan ett krav på saklig grund för uppsägning och utan företrädesrätt till återanställning. Av lagen bör framgå att dessa bestämmelser inte gäller vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år.

Andra uppsägningsregler fyller däremot en funktion även för denna kategori av arbetstagare. Det gäller bestämmelsen i 8 § första stycket om att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig, liksom bestämmelserna i 10 § om att uppsägningsbeskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen och reglerna där om när

uppsägningen ska anses ha skett. Något undantag från dessa bestämmelser bör därför inte göras.

Ett arbetstagarinflytande på uppsägningsfrågan

En fråga som kräver närmare överväganden är om arbetstagaren ska få någon underrättelse i förväg om uppsägningen och om det ska finnas någon form av arbetstagarinflytande på uppsägningsfrågan.

Enligt anställningsskyddslagen finns det två olika former för arbetstagarinflytande på uppsägningsfrågan, beroende på vad som är grunden för uppsägningen. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är arbetsgivaren förhandlingskyldig enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Det gäller även vid så kallade individuella arbetsbristsituationer när bara en arbetstagarare berörs. Det gäller däremot inte vid uppsägning av personliga skäl. Då ska arbetsgivaren i stället enligt 30 § anställningsskyddslagen underätta arbetstagaren och, om han eller hon är fackligt ansluten, varsla den lokala arbetstagarorganisationen. Därefter är det arbetstagar-sidan som får ta initiativet genom att begära överläggning med arbetsgivaren om uppsägningen.

Att kravet på saklig grund tas bort vid uppsägning av en arbetstagarare som har fyllt 69 år medför inte nödvändigtvis att uppsägningen av en arbetstagarare i den kategorin alltid måste grunda sig på arbetstagararens ålder. Även arbetstagarare i den kategorin kan i princip komma att sägas upp av skäl som snarare är att hänföra till arbetsbrist. Utan ett krav på saklig grund är det emellertid svårt att upprätthålla den distinktion mellan arbetsbrist och personliga skäl som bestämmer formerna för arbetstagarinflytandet på uppsägningsfrågan enligt 29 och 30 §§ anställningsskyddslagen. Arbets-givarens vilja att avbryta anställningen blir ju i sig ett tillräckligt skäl för att också göra det, och arbets-givarens vilja kan knappast sägas utgöra varken arbetsbrist eller en omständighet som hänföra sig till arbetstagararen personligen. Distinktionen mellan arbetsbrist och personliga skäl kan därför inte avgöra om arbetstagarinflytandet på uppsägningsfrågan ska regleras av 11–14 §§ medbestämmandelagen eller 30 § anställningsskyddslagen. Om det ska finnas ett arbets-tagarinflytande på uppsägningsfrågan trots att arbets-givaren har en

fri uppsägningsrätt, kan valet mellan dessa former alltså inte bestämmas av grunden för uppsägningen.

Som skäl för att 30 § ska vara tillämplig vid uppsägningar av arbetstagare som uppnått LAS-åldern kan följande anföras. Även om uppsägningen inte behöver vara sakligt grundad, kan arbetstagaren behöva få 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 tidsbegränsad anställning. Det stämmer överens 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.

Bestämmelserna i 30 § anställningsskyddslagen om underrättelse, varsel och rätt till överläggning framstår därför som en ändamålsenlig ordning för arbetstagarinflytande på uppsägningsfrågan, även om det inte finns något krav på saklig grund för uppsägningen. Däremot kan det inte antas att en facklig organisation typiskt sett har något intresse av att arbetsgivaren begär förhandling enligt medbestämmandelagen med anledning av en tilltänkt uppsägning av en arbetstagare i denna ålderskategori. Detta eftersom uppsägningen inte behöver vara sakligt grundad och arbetstagaren aldrig kan hävda någon företrädesrätt i turordningshänseende. Arbetsgivaren bör därför inte rimligen, med anledning av just den uppsägningen, behöva påkalla några medbestämmandeförhandlingar.

Det kan visserligen tänkas bli så att uppsägningen har föregåtts av medbestämmandeförhandlingar som inletts av andra skäl än just den aktuella uppsägningen. Arbetsgivaren kan ha inlett förhandlingar med anledning av en omorganisation eller någon annan viktigare förändring av verksamheten som bedömts medföra behov av uppsägningar, utan att arbetsgivaren vid inledandet av förhandlingarna haft för avsikt att säga upp någon viss individ. I det läget skulle det kunna ifrågasättas varför en arbetstagare som har fyllt 69 år ska få förmånen av en underrättelse och en individuell rätt till

överläggning om uppsägningen, när yngre arbetstagare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist inte har samma rätt.

De äldre arbetstagarna befinner sig dock i en annan situation än de yngre. Eftersom de äldre inte är skyddade av vare sig något krav på saklig grund för uppsägning eller några turordningsregler, kan det inte antas att någon part i medbestämmandeförhandlingarna företräder deras intressen. Tvärtom kan det förmodas vara ett gemensamt intresse för parterna att arbetstagare som uppnått LAS-åldern får gå först. Det finns visserligen inget otillbörligt i detta eftersom meningen med lagregeln som undantar dem från turordningsreglerna är att det ska vara så. Emellertid innebär det samtidigt att dessa arbetstagare inte får något reellt inflytande på uppsägningsfrågan genom medbestämmandeförhandlingarna på det sätt som yngre arbetstagare får. Därför kan de anses ha ett större behov än de yngre av en underrättelse och en individuell rätt till överläggning.

Att underrätta och varsla om uppsägning är en enkel åtgärd för arbetsgivaren. Hur många arbetstagare som kommer att utnyttja en rätt till överläggning om uppsägningen är svårt att förutse. I de fall det sker kan det emellertid inte anses vara betungande för arbetsgivaren att lyssna på vad arbetstagaren har att säga och ge besked om sitt ställningstagande till eventuella förslag på andra lösningar. Det är inte meningen att arbetsgivaren vid en överläggning ska behöva motivera uppsägningen eller lägga fram några egna alternativ.

Med hänsyn till det nu sagda föreslås att det i anställningsskyddslagen klargörs att bestämmelserna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning i 30 § ska tillämpas vid uppsägningar av arbetstagare som har fyllt 69 år, oavsett om uppsägningen beror på arbetsbrist, personliga förhållanden, exempelvis att arbetstagaren har fyllt 69 år, eller helt enkelt bara arbetsgivarens vilja att avbryta anställningen.

4.5 Tidsbegränsad anställning

<p>Förslag: Bestämmelsen om att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har fyllt 67 år ska tas bort.</p>

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

Skälen för förslaget

Enligt 5 § första stycket 4 anställningsskyddslagen får avtal om tidsbegränsad anställning träffas när arbetstagaren har fyllt 67 år. I departementspromemorian Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (Ds 2015:29) föreslogs att denna bestämmelse skulle tas bort. Skälet för detta var att förenkla och förtydliga reglerna.

Bestämmelsen kom dock att behållas efter önskemål från några remissinstanser. De argument som fördes fram av remissinstanserna var att regeln var enkel att tillämpa och väl känd samt att ett borttagande av regeln kunde missuppfattas som att avtal om tidsbegränsad anställning när arbetstagaren hade fyllt 67 år inte längre var tillåtet enligt lagen. Vidare ansågs det onödigt att arbetsgivaren skulle behöva motivera om det var fråga om ett vikariat, en säsongsanställning eller en allmän visstidsanställning för denna kategori av anställda.

Med de begränsningar av anställningsskyddet för arbetstagare som uppnått LAS-åldern som föreslås i denna promemoria kommer arbetsgivarens 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. 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. Numera finns det dock en särskild bestämmelse i 5 b § som undantar arbetstagare som har fyllt 67 år från omvandlingsbestämmelserna i 5 a §. 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 knappast ett skäl för att behålla en lagregel som har förlorat sin betydelse. Ett borttagande av regeln kan inte heller rimligen missförstås så att en arbetstagare inte kan anställas tidsbegränsat bara av det skälet att arbetstagaren 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 kan det inte längre anses finnas något behov av att i anställningsskyddslagen ange att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har uppnått en viss ålder. Det föreslås därför att bestämmelsen i 5 § första stycket 4 tas bort.

När det gäller 5 b §, som undantar arbetstagare som har fyllt 67 år från 5 a § om omvandling till tillsvidareanställning, kan det konstateras att 5 b § ofta kommer att bli till fördel för de äldre arbetstagarna, när kravet på saklig grund för uppsägning av en tillsvidareanställning inte finns kvar. Det kommer alltså i regel att vara bra för dessa arbetstagare att allmänna visstidsanställningar och vikariat inte omvandlas till tillsvidareanställningar. Bestämmelsen i 5 b § föreslås därför vara kvar, men som en följd av förlängningen av anställningsskyddet till 69 år bör åldersgränsen ändras från 67 till 69 år.

4.6 Avvikelser genom kollektivavtal

Förslag: Arbetstagarens rätt att kvarstå i anställningen till 69 år ska inte gå att avtala bort.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska däremot avvikelser få göras från reglerna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning, när det gäller den fackliga organisationens rättigheter. Avvikelser

genom kollektivavtal ska även få göras från regeln om uppsägningstidens längd och regeln om att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte ska övergå till en tillsvidareanställning.

Skälen för förslaget

Bestämmelsen i 32 a § anställningsskyddslagen om arbetstagarens rätt att kvarstå i anställningen till 67 år är tvingande till arbetstagarens förmån. Under remissförfarandet av Pensionsåldersutredningens betänkande har ett flertal remissinstanser föreslagit att den ska göras dispositiv, innebärande att det ska vara möjligt att avtala bort regeln. Syftet med regeln är emellertid framför allt att förhindra arbetsmarknadens parter från att i kollektivavtal komma överens om en avgångsskyldighet vid lägre ålder än den i lagen angivna. Går regeln att avtala bort utgör den inte ett sådant hinder. Bestämmelsen måste därför även fortsättningsvis vara tvingande för att den ska fylla sin funktion.

Bestämmelserna i 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning vid en uppsägning av personliga skäl är däremot dispositiva enligt 2 § fjärde stycket 3 anställningsskyddslagen, men endast när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter. Den enskilde arbetstagarens rätt till underrättelse och överläggning går alltså inte att avtala bort. Denna ordning är ändamålsenlig och bör därför gälla även med avseende på uppsägningar av arbetstagarare som har fyllt 69 år.

När det gäller uppsägningstidens längd enligt 33 § tredje stycket och regeln 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 arbetstagarare som har fyllt 69 år ska vara skyddade av kravet på saklig grund för uppsägning, turordningsreglerna eller företrädesrätten till återanställning.

4.7 En tydligare lagreglering

Förslag: De särskilda reglerna i anställningsskyddslagen för arbetstagare som har fyllt 69 år ska vara samlade på ett ställe i lagen.

Skälen för förslaget

Förslagen i avsnitt 4.1–4.5 medför att det i anställningsskyddslagen kommer att gälla särskilda regler för arbetstagare som har fyllt 69 år. För att det ska bli överskådligt är det lämpligt att reglerna är samlade på ett ställe i lagen.

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

Härutöver finns den särskilda regeln i 5 b § om undantag från omvandlingen av visstidsanställningar till tillsvidareanställningar. Visserligen är det en nackdel om denna särskilda undantagsregel inte är placerad i anslutning till omvandlingsregeln i 5 a §. Fördelarna med att hålla alla särregler för denna ålderskategori av arbetstagare samlade bedöms dock väga tyngre. Det föreslås därför att 5 b § ska flyttas och få en ny beteckning.

Alla särregler för arbetstagare som har fyllt 69 år samlas därmed på ett ställe och placeras i anslutning till 32 a §.

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. Det föreslås att bestämmelsen flyttas och placeras i anslutning till 4 § om de olika sätt på vilka en anställning kan upphöra.

När det gäller 4 § föreslås att den nuvarande hänvisningen i andra stycket till 33 § tas bort till följd av att den senare paragrafen fått ett nytt innehåll.

Det föreslås också att 4 § femte stycket justeras så att det inte hänvisas till 32 a § eftersom hänvisningen till den paragrafen är felaktig.

5 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

5.1 Ikraftträdande

Förslag: Lagändringarna ska träda i kraft i två omgångar. Den 1 januari 2020 ska LAS-åldern höjas från 67 till 68 år. Då ska också den nya ordningen för de äldre arbetstagarnas anställnings-skydd börja gälla. Den 1 januari 2023 ska åldersgränsen höjas till 69 år.

Skälen för förslaget

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 från den 19 september 2016 sägs 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 sägs att parternas syfte är att överenskommelser ska kunna träda i kraft när lagändringarna börjar gälla och att ett genomförande bedöms vara möjligt från år 2020, om ett beslut fattas under år 2017.

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

Det föreslås därför 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 åldersgränsen höjas till 69 år.

5.2 Övergångsbestämmelser

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

Ett villkor 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.

När en arbetsgivare före den 1 januari 2020 har gett en arbetstagare ett skriftligt besked om anställningens upphörande, ska lagen i dess äldre lydelse tillämpas på beskedet. Detta ska dock gälla under förutsättning att arbetstagaren fyller 67 år före den 1 februari 2020. Fyller arbetstagaren 67 år den 1 februari 2020 eller senare 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 tidsbegränsade anställningar ska de höjda åldersgränserna bara tillämpas på anställningsavtal som har ingåtts efter lagändringarnas respektive ikraftträdande.

Skälen för förslaget

Till en början kan konstateras att frågan om övergångsbestämmelser berör ett antal internationella konventioner som Sverige har ratificerat. Konventionerna har tillkommit inom Internationella arbetsorganisationen (ILO). Sverige fick efter införandet av 67-årsregeln kritik från ILO:s föreningsfrihetskommitté för att övergångsbestämmelserna inte i tillräcklig grad tog hänsyn till

kollektivavtalsparternas förhandlingsfrihet. Frågan om hur de nu föreslagna lagändringarna förhåller sig till ILO-konventioner och Sveriges internationella åtaganden i övrigt behandlas närmare i avsnittet om förslagets konsekvenser (se avsnitt 6.4).

I detta ärende uppkommer frågan om behovet av övergångsbestämmelser dels genom höjningen av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen enligt 32 a § anställningsskyddslagen, dels genom begränsningarna av anställningsskyddet för de äldre arbetstagarna. Övergångsfrågorna ställer sig olika för dessa två delar. Detta beror på att 32 a § är tvingande och reglerar giltigheten av avtalsvillkor, medan begränsningarna av anställningsskyddet framför allt avser vad som ska gälla vid uppsägningar från arbetsgivarens sida. När det gäller 32 a § är frågan om paragrafen ska ha retroaktiv effekt på avtalsvillkor som strider mot paragrafen och som finns i avtal som har ingåtts före ikraftträdandet. I den andra delen är i stället frågan om den nya lagen eller den gamla ska tillämpas på frågor som kommer upp i ett förfarande för att avbryta anställningen som har inletts före ikraftträdandet.

Övergångsfrågorna för de två delarna behandlas i det följande under skilda rubriker.

5.2.1 Rätten att kvarstå i anställningen

Bestämmelsen i 32 a § anställningsskyddslagen innebär att ett avtalsvillkor enligt vilket en arbetstagare är avgångsskyldig med pension före i lagen angiven ålder är ogiltigt. En retroaktiv verkan av lagändringen innebär att ett avtalsvillkor om avgångsskyldighet vid en ålder som är lägre än den av lagen angivna blir ogiltigt, trots att avtalet i fråga har ingåtts vid en tidpunkt då villkoret var lagligt.

Den grundläggande principen i svensk rätt är att en ny lag inte ska få retroaktiv verkan. Ett uttryckligt förbud mot retroaktiv lagstiftning finns dock enligt 2 kap. 10 § regeringsformen endast beträffande brottspåföljder och skatter. Principen innebär på civilrättens område att nya lagregler normalt blir tillämpliga endast på sådana rättsförhållanden som uppkommer efter den nya lagens ikraftträdande. Ett avtal är ett rättsförhållande. Alltså är utgångspunkten att nya regler bara får gälla för avtal som ingåtts efter

ikraftträdandet. Om det ska göras undantag från den principen måste det framgå av en övergångsbestämmelse.

Principen att nya lagregler normalt blir tillämpliga endast på avtal som träffats efter ikraftträdandet är inte utan undantag. Tvingande regler har ibland fått slå igenom direkt när det 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 år 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 år 2002. Efter utgången av år 2002 blev alltså kollektivavtalsvillkor som stred mot 32 a § ogiltiga, även om avtalet hade ingåtts före ikraftträdandet.

Det finns anledning att i den fortsatta framställningen skilja mellan kollektivavtalen och de individuella avtalen.

Kollektivavtal

När det gäller kollektivavtalen anfördes i förarbetena till 67-årsregeln att kollektivavtalen kan vara formulerade på många olika sätt och med olika förlängningsklausuler som kan göra det svårt att entydigt utläsa när avtalen löper ut och därmed när den nya regleringen börjar gälla samt att ett flertal kollektivavtal automatiskt löper vidare om de inte sägs upp (prop. 2000/01:78 s. 31 och bet. 2000/01:AU10 s. 18).

Av samma skäl har Pensionsåldersutredningen föreslagit en övergångsbestämmelse enligt vilken bestämmelser i kollektivavtal som innebär att en arbetstagare inte har rätt att kvarstå i anställningen till 69 år inte gäller efter lagens ikraftträdande (SOU 2013:25 s. 314).

Med avseende på kollektivavtals löptider kan det noteras att avtal som gäller löner och allmänna anställningsvillkor ofta sluts för en viss bestämd tidsperiod, i regel ett, två eller tre år, medan avtal om tjänstepensioner ofta gäller 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 ingåtts varje gång det förlängs. Detta medför att lagstiftaren, om lagändringar inte ges retroaktiv effekt på befintliga avtal, lämnar frågan öppen när lagändringarna får genomslag och att det kan dröja länge innan så sker. Genomslaget blir också olika på olika avtalsområden på ett okontrollerat sätt.

Trots detta finns det skäl för att vara återhållsam med retroaktivitet. En retroaktiv lagstiftning kan innebära att en av parterna i avtalsförhållandet ges en fördel eller en nackdel som inte fanns med i bedömningen när avtalsvillkoren förhandlades. Om parterna hade varit medvetna om att ett avtalsvillkor skulle komma att bli ogiltigt på grund av tvingande lag, skulle detta kanske ha påverkat innehållet i andra villkor. När det gäller pensionsvillkor bör man inte heller se på dessa som isolerade från andra förhandlingsfrågor som exempelvis lön och arbetstid. Många frågor är delar av helheten och en rubbad förutsättning för en förhandlingsfråga kan få konsekvenser på andra delar som är svårt att helt överblicka. Den tidigare balansen i överenskommelsen rubbas.

De kollektivavtal om pensioner som omfattar flest personer på arbetsmarknaden är ITP-planen, Avtalspension SAF-LO, KAP-KL/AKAP-KL och PA 16 (SOU 2016:51 s. 30). Alla dessa överenskommelser gäller tills vidare. Antagligen kommer avtalen därför att gälla vid ikraftträdandet av lagändringarna och för obestämd tid därefter. En genomgång av avtalen har emellertid visat att de inte innehåller något villkor om att en anställning upphör vid en viss ålder eller att arbetstagaren är skyldig att avgå med pension vid en viss ålder. Det tycks alltså inte finnas några villkor i dessa avtal som drabbas av ogiltighet, även om ändringen av åldersgränsen i 32 a § ges retroaktiv verkan.

Den undersökning av kollektivavtal som gjorts på Arbetsmarknadsdepartementets uppdrag talar däremot för att det vid lagändringens ikraftträdande den 1 januari 2020 kan komma att finnas kollektivavtal på förbunds nivå som innehåller villkor om avgångsskyldighet vid 67 års ålder (se avsnitt 4.1). Sådana villkor blir ogiltiga om lagändringarna ges retroaktiv verkan. Av skäl som nyss anförts bör ingrepp i dessa avtal undvikas i möjligaste mån.

Som nyss nämnts ingås förbundsavtal ofta med en begränsad löptid på ett, två eller tre år. Det finns dock en mindre mängd avtal

med en begränsad löptid på upp till fyra år. Härutöver finns det ett antal förbundsavtal som gäller tills vidare.

År 2017 tecknade större delen av parterna på arbetsmarknaden treåriga avtal. Huvuddelen av förbundsavtalen kommer därmed att löpa ut år 2020, framför allt under mars, april och maj. En mindre del av avtalen med begränsad löptid kan komma att löpa ut senare, men av allt att döma inte lång tid efter den 1 januari 2020.

När det gäller förbundsavtal som saknar en begränsad löptid rör det sig framför allt om vissa avtal på den offentliga sektorn, omfattande bland annat akademiker inom stat och kommun. Det är inte känt om och i så fall i vilken utsträckning dessa avtal innehåller villkor som kan bli ogiltiga genom en retroaktiv tillämpning av 32 a §.

Det bedöms vara nödvändigt att ändringen av 32 a § ges retroaktiv verkan i viss utsträckning. Detta för att det inte ska dröja alltför länge innan lagändringen får genomslag och för att det ska gälla någorlunda enhetliga rättigheter för olika kategorier av arbetstagare. Avtal som gäller tills vidare kan inte tillåtas att "löpa ut" innan lagändringen får genomslag, eftersom det inte går att förutse vid vilken tidpunkt avtalen kommer att upphöra att gälla. Det är ofrånkomligt att sådana avtal i den mån de innefattar villkor som strider mot den tvingande regleringen sätts åt sidan.

Kollektivavtal med en begränsad löptid bör däremot få löpa ut innan lagändringen slår igenom. Att avtal generellt är formulerade på olika sätt och med olika förlängningsklausuler som kan göra det svårt att utläsa när avtalen löper ut, måste inte medföra att villkor i de avtal som ändå har en klart begränsad löptid underkänns vid ett visst datum efter ikraftträdandet. Den klara majoriteten av avtalen tycks trots allt ha en klart avgränsad löptid som inte överstiger fyra år.

När nya tvingande regler görs tillämpliga på avtal som ingåtts före ikraftträdandet måste detta framgå av en övergångsbestämmelse. Övergångsvis föreslås alltså att ett villkor i kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande ska gälla trots 32 a § i den nya lydelsen till dess avtalet löpt ut, om avtalet har en löptid som är begränsad till högst fyra år. I fall denna förutsättning inte är uppfylld ska däremot villkoret vara ogiltigt i den utsträckning det innefattar en avvikelse från 32 a §.

Individuella avtal

Även om de allra flesta anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal om tjänstepension gäller detta inte alla. Inom mindre företag är det inte ovanligt att kollektivavtal saknas. När det saknas kollektivavtal eller i syfte att ge förmåner utanför kollektivavtalets ramar kan ett avtal om individuell tjänstepension tecknas. I vilken omfattning enskilda tjänstepensionsavtal förekommer på arbetsmarknaden i dag finns det dock inga säkra uppgifter om (SOU 2016:51 s. 35 f.).

Frågan är om det finns anledning att ge lagändringen retroaktiv verkan även på enskilda tjänstepensionsavtal.

Vid införandet av 67-årsregeln gjordes inte regeln retroaktivt tillämplig på individuella avtal. I den mån det fanns enskilda avtal som innehöll villkor om ålder för avgångsskyldighet tilläts alltså dessa avtal att gälla även efter ikraftträdandet, utan tidsbegränsning.

Pensionsåldersutredningen har däremot föreslagit att 32 a § ska få retroaktiv verkan även med avseende på individuella avtal. Som skäl för detta anförs i betänkandet att det är angeläget att de förslag som utredningen lägger fram synkroniseras tidsmässigt för att få effekt och att förslaget om höjd LAS-ålder bör få genomslag relativt snabbt (SOU 2013:25 s. 315 och 400).

Arbetsdomstolen har i sitt remissyttrande avstyrkt att lagändringen ska gälla även för individuella avtal som träffats före ikraftträdandet. Enligt domstolen visar inte utredningens betänkande att det finns några godtagbara skäl för förslaget i den delen.

Eftersom omfattningen av enskilda tjänstepensionsavtal på arbetsmarknaden är okänd och det inte finns några tillgängliga uppgifter om huruvida sådana pensionsavtal innehåller regler om avgångsskyldighet, går det inte att uppskatta de praktiska konsekvenserna av det ena eller andra alternativet. Utgångspunkten är visserligen att lagändringar inte ska tillämpas på avtal som ingåtts före ikraftträdandet. Å andra sidan är det här fråga om varaktiga avtal. Det finns ett principiellt intresse av att så snart som möjligt uppnå enhetlighet i det grundläggande och tvingande anställningskyddet 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 lagliga 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.

Övervägande skäl får därför anses tala 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 inte göras. Det föreslås därför en övergångsbestämmelse om att ett villkor i ett individuellt avtal som strider mot den nya lagregeln ska vara ogiltigt, trots att avtalet ingåtts före ikraftträdandet.

5.2.2 Förändringen av anställningsskyddet

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 vidtagits före ikraftträdandet och som fortfarande är aktuella efter ikraftträdandet, det vill säga där ett uppsägningsförfarande är pågående vid ikraftträdandet. 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 ska alltså fortsätta att tillämpas, trots att lagen har hunnit få 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 månadsskiftet 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 ska beskedet vara utan verkan.

Åldersgränsen i 33 § tredje stycket 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.

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. Risken 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. Enligt utredningen är det viktigt att ta bort dessa hinder för de som orkar, kan och vill arbeta längre. Utredningen har i det syftet föreslagit bland annat vissa ändringar i anställningsskyddslagen.

Pensionsgruppen har i sin överenskommelse den 14 december 2017 konstaterat att grundprinciperna i pensionssystemet ska bevaras men att systemet behöver moderniseras för att säkra långsiktigt höjda, hållbara och trygga pensioner. Överenskommelsen

omfattar ett flertal åtgärder, bland annat ändringar i anställningsskyddslagen.

Lagförslagen i denna promemoria syftar till att genomföra pensionsöverenskommelsen med avseende på de hinder för en förlängning av arbetslivet som anställningsskyddslagen innehåller. 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 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 arbetstagersidan 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.

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

6.3 Kostnadmässiga och andra konsekvenser

6.3.1 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.

Alla arbetstagare som förlänger arbetslivet kan få en högre pension. 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.

Det är emellertid svårt att bedöma i vilken mån ändringarna i anställningsskyddslagen bidrar till att höja utträdesåldern generellt på arbetsmarknaden. I vilken uträkning arbetstagare kommer att utnyttja möjligheten att arbeta längre är svårt att ha någon säker uppfattning om. Valet påverkas av många andra saker än anställningsskyddslagens regler, såsom pensionssystemets utformning i övriga delar och arbetstagarens preferenser för materiell konsumtion kontra fritid, arbetsmiljö och attityder på arbetsplatsen, hans eller hennes hälsotillstånd och familjeförhållanden.

När det gäller konsekvenserna för arbetsgivare kan anställningsskyddslagen sägas bygga på en kompromiss där arbetsgivare, å ena sidan, tvingas att 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 såväl små som 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 just i samband med uppnåendet av LAS-åldern försvinner. Arbetsgivaren kan låta arbetstagaren vara kvar så länge anställningsförhållandet är lönsamt 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 ofta en flexiblare anställningsform än en tidsbegränsad anställning.

Lagändringarna kan komma att bidra till en ökning av arbetskraftsutbudet. Pensionsåldersutredningen har konstaterat att ett ökat arbetsutbud alltid är positivt för företagsamheten 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. Det kan särskilt gynna små företag som har begränsade resurser att lägga på rekrytering.

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 svårt 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.

6.3.2 Övriga konsekvenser

De föreslagna lagändringarna bedöms inte få några konsekvenser för Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan, Skatteverket eller någon annan myndighet, annat än i deras egenskap av arbetsgivare.

När det gäller konsekvenser för domstolarna, kan det konstateras att det förlängda anställningsskyddet till 69 år 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 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 i uppsägningsförfarandet för arbetstagare som 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.

Inte heller i övrigt bedöms lagändringarna få några budgetmässiga konsekvenser.

När flera personer är sysselsatta på arbetsmarknaden ökar avgiftsinkomsterna 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. I ett jämställdhetsperspektiv bedöms förslagen vara till större fördel för arbetstagare som är kvinnor än för arbetstagare som är män, eftersom kvinnor i högre grad än män generellt sett behöver bättre lagliga förutsättningar att höja sin 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 likabehandling 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 det följande under skilda rubriker.

6.4.1 Åldersdiskriminering

Regler om skydd mot diskriminering finns i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (artikel 21.1), rådets direktiv 2000/78/EG om inrättandet av en allmän ram för likabehandling (arbetslivsdirektivet) och 1958 års ILO-konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

Arbetslivsdirektivet förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av ålder, bland annat 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.

Skälen för en åldersgräns

Anställningsskyddslagen innebär att alla arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år. I samband med att arbetstagaren fyller 67 år kan arbetsgivaren med anledning av arbetstagarens ålder avbryta anställningen genom ett skriftligt besked. Detta innebär en särbehandling av arbetstagaren på grund av hans eller hennes ålder.

Att lagen särbehandlar arbetstagare av åldersskäl grundar sig inte främst på uppfattningen att de äldre arbetstagarna bör lämna plats åt yngre förmågor. I stället har åldersgränsen ett samband med kravet på saklig grund för uppsägning. En arbetstagares ålder är 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. Saklig grund för uppsägning inträder 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 ordinärt uppsägningsförfarande med krav på saklig grund oavsett arbetstagarens ålder. Detta alternativ har tidigare avvisats, bland annat eftersom det från

psykologisk synpunkt kunde 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.). Ett annat skäl som anförts mot att ta bort åldersgränsen är att det skulle skapa ett tryck på domstolarna att i praxis mjuka upp principen om att en nedsättning av arbetsförmågan till följd av ålder normalt inte är saklig grund (Jonas Malmbergs underlagsrapport till Pensionsåldersutredningen, Anställningsskyddet och pensionsåldern, S 2011:05, s. 14 f.).

Särbehandlingen av åldersskäl kan därmed 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. I bakgrunden till denna kompromiss ligger att arbetstagaren då uppnått en ålder som medför tryggad försörjning genom pensionssystemet.

Ingen otillåten diskriminering

EU-domstolen har prövat om den nuvarande ordningen i anställningsskyddslagen innebär en otillåten diskriminering på grund av ålder och har funnit att lagens särbehandling av äldre arbetstagare är befogad enligt arbetslivsdirektivet (dom den 5 juli 2012 i mål C-141/11, Hörnfeldt/Posten Meddelande AB). Domstolen har sagt att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning vid valet av vilket sysselsättningspolitiskt mål som ska eftersträvas. Detsamma gäller vid valet av åtgärder för att uppnå detta mål. De svenska reglerna kan enligt domstolen motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik och arbetsmarknadspolitik. Sättet för att uppnå detta mål är också enligt domstolen lämpligt och nödvändigt.

Pensionsåldersutredningen har föreslagit att arbetsgivaren ska kunna skilja arbetstagare som har fyllt 69 år från anställningen utan saklig grund. Utredningen har analyserat om förslaget är förenligt med det EU-rättsliga skyddet mot åldersdiskriminering. Frågan behandlas också i Jonas Malmbergs underlagsrapport till utredningen. Slutsatsen i såväl rapporten som utredningens betänkande är att

förslaget inte kommer i konflikt med bestämmelserna om åldersdiskriminering (SOU 2013:25 s. 117 f. och 443 och underlagsrapporten, S 2011:05, s. 17 f.).

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. Detta ska ske genom en höjning av LAS-åldern och ett borttagande av det så kallade ”fönstret”. För att arbetsgivaren inte ska ha ett incitament att avbryta anställningen så fort arbetstagaren fyller 67 år, görs undantaget från kravet på saklig grund för uppsägning stadigvarande efter uppnåendet av LAS-åldern.

Mot bakgrund av det synsätt som EU-domstolen gett uttryck för i sin praxis, görs bedömningen att den särbehandling av äldre arbetstagare som förslaget innebär inte kan anses utgöra någon otillåten åldersdiskriminering.

När det gäller förhållandet till ILO kan det noteras att den svenska ILO-kommittén i sitt remissyttrande över Pensionsåldersutredningens betänkande har ansett att förslaget att slopa kravet på saklig grund inte strider mot konvention nr 111. Det saknas anledning att här göra någon annan bedömning.

Det nu sagda leder till slutsatsen att förslaget inte kommer i konflikt med några internationella regler till skydd mot åldersdiskriminering.

6.4.2 Saklig grund

Regler om arbetstagares skydd mot uppsägning finns i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (artikel 30) och i Europarådets sociala stadga (artikel 24). Den aktuella bestämmelsen i Europarådets sociala stadga omfattas dock inte av Sveriges ratifikation av stadgan (SÖ 1998:35, prop. 1997/98:82 och bet. 1997/98:AU12). Ett skydd mot uppsägning finns även i 1982 års ILO-konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal.

Sverige undantar vissa kategorier av arbetstagare från anställningsskyddslagens tillämpningsområde enligt 1 §. För dessa kategorier av arbetstagare gäller inget krav på saklig grund för uppsägning. Även arbetstagare som omfattas av lagen kan i samband med att de fyller 67 år eller får rätt till hel sjukersättning enligt

Socialförsäkringsbalken skiljas från anställningen utan krav på saklig grund enligt 33 §. Det har såvitt känt aldrig hävdats att dessa nuvarande regler strider mot vare sig EU-rätten eller någon ILO-konvention.

Förslaget i denna promemoria innebär i likhet med Pensionsåldersutredningens förslag att arbetstagare som fyllt 69 år ska kunna skiljas från anställningen utan krav på saklig grund. Just när det gäller kravet på saklig grund blir de därmed jämställda med de arbetstagare som är undantagna från anställningsskyddslagen enligt 1 §. ILO-kommittén har i sitt remissvar över utredningens betänkande bedömt att förslaget inte strider mot konvention nr 158.

Det nu sagda leder till bedömningen att förslaget är förenligt med det internationella regelverket till skydd mot uppsägningar.

6.4.3 Verksamhetsövergång

Pensionsåldersutredningen har uppmärksammat direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter. Enligt utredningen behövs det en särskild lagregel med avseende på det fallet att en arbetstagare som har fyllt 69 år skiljs från anställningen i samband med en verksamhetsövergång. Många remissinstanser har ställt sig frågande till förslaget och den EU-rättsliga bedömning som det grundar sig på.

Direktivet (artikel 4.1) säger att en överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet inte i sig ska utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida.

Ett borttagande av kravet på saklig grund för uppsägning av arbetstagare som fyllt 69 år medför inte att en uppsägning av en arbetstagare i den ålderskategorin alltid måste grunda sig på hans eller hennes ålder. Det verkliga skälet för uppsägningen kan vara en verksamhetsövergång. Frågan är därför om direktivet kräver en lagregel som förbjuder uppsägningar som sker av det skälet.

Det finns inget krav enligt direktivet på att uppsägningsförbudet på grund av verksamhetsövergång måste gälla samtliga de personer som omfattas av en medlemsstats arbetstagarbegrepp. Tvärtom finns

en regel som uttryckligen ger medlemsstaterna möjlighet att från uppsägningsförbudet undanta vissa kategorier av arbetstagare. I artikel 4.1 sägs 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. Med stöd av detta bemyndigande kan Sverige undanta de kategorier av arbetstagare som anges i 1 § anställningsskyddslagen från skyddet mot uppsägningar som grundar sig på en verksamhetsövergång.

Detta innebär att arbetstagare som har fyllt 69 år kan undantas från direktivets skydd mot uppsägningar på grund av verksamhetsövergång och någon lagregel som hindrar sådana uppsägningar behövs inte. Förslaget om en fri uppsägningsrätt för arbetsgivaren beträffande denna kategori av arbetstagare kommer alltså inte i konflikt med direktivet.

6.4.4 Föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter

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

Sverige har tidigare fått kritik från ILO:s föreningsfrihetskommitté för att vid lagändringar inte fullt ut respektera den föreningsfrihet som arbetsmarknadens parter har enligt internationell rätt.

Under remissbehandlingen av Pensionsåldersutredningens förslag har den uppfattningen framförts att utredningens förslag strider mot ett antal ILO-konventioner. Även ILO-kommittén har ifrågasatt om utredningens förslag är förenligt med Sveriges internationella åtaganden i detta avseende.

Det finns därför anledning att gå närmare in på frågan hur de nu föreslagna lagändringarna förhåller sig till den skyddade föreningsfriheten.

Relevanta ILO-konventioner

De ILO-konventioner som aktualiseras är framför allt 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. Även 1948 års konvention, nr 87, om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt bör nämnas.

Av artikel 4 i konvention nr 98 följer att Sverige ska uppmuntra och främja förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att åstadkomma en reglering av anställningsvillkor i kollektivavtal. En skyldighet att på olika sätt främja kollektiva förhandlingar följer även av artikel 5 i konvention nr 154.

Konventionerna aktualiseras nu av förslaget att ändra åldersgränsen i 32 a § anställningsskyddslagen, som innebär att alla arbetstagare ska ha rätt att kvarstå i anställningen till 69 år. Genom att åldersgränsen höjs och att regeln även i fortsättningen inte ska gå att avtala bort begränsar den parternas förhandlingsfrihet.

Föreningsfrihetskommitténs kritik

Vid införandet av 67-årsregeln diskuterades lagändringens förhållande till ILO-konventionerna. Regeringen och riksdagen bedömde att lagändringen var förenlig med konventionerna. Det anfördes sammanfattningsvis följande till stöd för den uppfattningen. Avsikten med konventionerna kunde inte vara att en stat i och med ratificeringen av dessa avhände sig möjligheten att för all framtid lagstifta inom ett område som tidigare varit lämnat åt parterna att reglera. Förslaget syftade till att införa ett utökad anställningsskydd för att arbetstagare skulle ges en reell möjlighet att kunna utöka sin pension i enlighet med grunderna för det nya pensionssystemet. Detta var en mycket angelägen fråga som var en viktig del av hela pensionsreformen. Frågan var av stor dignitet och av stort samhällsintresse (prop. 2000/01:78 s. 27 f. och bet. 2000/01:AU10 s. 17 f.).

LO och TCO anmälde lagändringarna till ILO:s föreningsfrihetskommitté. Kommittén prövade om ändringarna respekterade den av ILO-konventionerna skyddade föreningsfriheten och kom fram till att så inte var fallet (Report No 330, Case

No 2171). Kommittén konstaterade att lagändringarna påverkade föreningsfriheten både när det gällde ingrepp i befintliga kollektivavtal och begränsning av det framtida förhandlingsutrymmet rörande obligatorisk pensionsavgång. I fråga om ingrepp i befintliga avtal ansåg kommittén att kollektivavtal som ingåtts före ikraftträdandet måste få behålla alla sina rättsverkningar fram till dess avtalen löpte ut, även om löptiden gick ut efter den i övergångsbestämmelserna angivna bortre gränsen, den 31 december 2002.

När det gäller begränsning av det framtida förhandlingsutrymmet konstaterade kommittén att den tvingande regleringen begränsade avtalsfriheten på ett område där parterna tidigare hade haft ett större utrymme för förhandling. Kommittén noterade att denna begränsning infördes trots att alla parter var emot den. Enligt kommittén hade det varit att föredra om regeringen hade löst frågan med parternas samtycke. Att mot den bakgrunden ändra på ett system som parterna accepterat och som innefattade förhandlingslösningar som var anpassade efter de skilda omständigheterna på olika avtalsområden, hade enligt kommittén bara varit tillåtet i en akut krissituation, exempelvis om ett avstående från lagstiftning hade hotat hela pensionssystemet.

Föreningsfrihetskommittén delade alltså inte regeringens och riksdagens uppfattning. Lagändringen var enligt kommittén inte förenlig med den fria förhandlingsrätten, vare sig när det gäller ingreppet i befintliga kollektivavtal eller begränsningen av det framtida förhandlingsutrymmet.

Kommitténs syn på dessa frågor generellt kommer till uttryck i en sammanställning av avgöranden och principer (Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO). Av denna sammanställning (p. 1019–1029 i femte utgåvan från år 2006) framgår bland annat att kommittén fäster stort avseende vid parternas inställning till lagändringarna och om staten innan lagändringarna genomförs har försökt verka för frivilliga förhandlingslösningar.

Det kan alltså konstateras att kommittén har en sträng syn på ingrepp i bestående kollektivavtal. Kollektivavtalens rättsverkningar måste få fortsätta att gälla fullt ut under avtalens löptid. Lagstiftning som gör kollektivavtalsvillkor ogiltiga under avtalens löptid får i princip inte förekomma. Förbudet mot sådana lagstiftningsåtgärder

mot parternas vilja framstår i det närmaste som absolut. I den mån kollektivavtal innehåller regler som blir ogiltiga genom den tvingande lagstiftningen måste avtalens löptid få gå ut innan lagändringarna får genomslag.

När det gäller att genom lagstiftning införa framtida begränsningar i parternas förhandlingsutrymme, exempelvis genom att föreskriva eller justera en lägsta ålder för pensionsavgång, finns det däremot enligt kommittén ett utrymme för detta. Var gränserna går för detta utrymme tycks kunna vara beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Antagligen kan det här beaktas i vilken grad förhandlingsutrymmet begränsas i förhållande till vad som gällt tidigare, parternas inställning till lagändringen, hur viktig staten anser frågan vara och vilka försök staten har gjort för att lösa frågan i samförstånd med parterna.

Pensionsåldersutredningens bedömning

Pensionsåldersutredningen har bedömt att utredningens förslag bör vara förenliga med ILO-konventionerna och har till stöd för detta anfört följande. Højningen av åldern för rätten att kvarstå i anställningen bör kunna godtas då de bakomliggande skälen är godtagbara. Højningen av åldersgränsen innebär förbättringar för det stora flertalet arbetstigare. Vid en översiktlig granskning av kollektivavtalen framkommer det att avtalen är formulerade på många olika sätt. Ibland är de formulerade så att det är svårt att entydigt utläsa när avtalen löper ut. Ett flertal kollektivavtal löper automatiskt vidare om de inte sägs upp. Förslagen åtföljs av relativt generösa övergångsregler så att det finns tid för anpassning. Förslagen har så långt möjligt anpassats med hänsyn till parternas önskemål. Genom framtida trepartssamtal kan en fullständig överenskommelse med arbetsmarknadens parter nå (SOU 2013:25 s. 314 och 442 f.).

Lagändringarna strider inte mot föreningsfriheten

I frågan om de i denna promemoria föreslagna lagändringarna är förenliga med ILO-konventionerna som skyddar föreningsfriheten görs följande bedömning.

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 var framför allt 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 som att avtalsvillkor som strider mot 32 a § blir ogiltiga, även om villkoren finns i avtal som ingåtts före lagens ikraftträdande. De stora pensionsöverenskommelserna ITP-planen, Avtalspension SAF-LO, KAP-KL/AKAP-KL och PA16 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 ska därför komma att drabbas av ogiltighet.

Det kan däremot komma att 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 som satte ett senaste datum då lagändringarna tog över, oavsett om avtalets löptid då hade gått ut eller inte. Den nu föreslagna bestämmelsen respekterar alltså 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 snart 17 år. Nu är redan avtalsfriheten inskränkt sedan lång tid tillbaka. En höjning av åldersgränsen i en reglering som redan finns och gällt sedan länge och som parterna fått anpassa 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 idag är annorlunda. Som nyss nämnts innehåller ingen av de stora pensionsöverenskommelserna, ITP-planen, Avtalspension SAF-LO, KAP-KL/AKAP-KL och PA16, 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 lagen mindre ingripande på kollektivavtalen nu än då.

Till det nu sagda 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 på Pensionsåldersutredningens förslag visar att inställningen till en justering av åldersgränsen i den befintliga regeln är annorlunda. Av alla parter är det bara Svenskt Näringsliv som motsätter sig höjningen som sådan. Inställningen i grunden till en tvingande regel i frågan kanske inte har ändrats och många vill att regeln ska vara dispositiv, men med utgångspunkt från att den tvingande regeln nu finns är det alltså bara Svenskt Näringsliv 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 man inte ansågs ha gjort tillräckligt för att uppnå en lösning i samförstånd med parterna. I det nu aktuella ärendet medverkade parterna i Pensionsåldersutredningen och fick ge synpunkter på betänkandet under remissförfarandet. Pensionsgruppen har bestämt att åtgärderna för ett längre arbetsliv bör hanteras i en dialog med arbetsmarknadens parter. Under Göran Hägglunds och Göran Johnssons ledning fördes en sådan dialog och den resulterade i en avsiktsförklaring i september 2016.

Partsavsikten talar för att det nu föreligger 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. Vidare kommer parterna att vara remissinstanser vid remissbehandlingen av denna promemoria.

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.

Det nu sagda innebär att det i flera hänseenden 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 här bedömningen att lagändringarna inte strider mot ILO-konventionerna nr 98 och 154.

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

Sveriges internationella åtaganden med avseende på föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter bör därför inte hindra lagändringarna.

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 §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.6.

I *tredje stycket* läggs 33 c § om visstidsanställningar till i uppräknigen av paragrafer från vilka avvikelser får göras genom kollektivavtal. Enligt den tidigare lydelsen får avvikelser genom kollektivavtal göras från bland annat 5–6 §§, vilket innefattar 5 b §. Den paragrafen betecknas enligt förslaget 33 c §, med en höjning av åldersgränsen till 68 år. Innebörden av detta är att möjligheten att göra avvikelser genom kollektivavtal inte förändras.

I *fjärde stycket* läggs två paragrafer till i uppräknigen av paragrafer från vilka avvikelser får göras genom kollektivavtal, 4 a § om arbetstagare med hel sjukersättning och 33 b § om uppsägningstidens längd och undantagen från företrädesrätten. Bestämmelserna i 4 a § och 33 b § motsvarar 33 § andra respektive tredje stycket i den tidigare lydelsen. Bestämmelserna i 33 § omfattades tidigare i sin helhet av uppräknigen av paragrafer från vilka avvikelser får göras genom kollektivavtal. Innebörden av detta är alltså att möjligheten att göra avvikelser genom kollektivavtal inte förändras.

Det har inte ansetts meningsfullt att ange att avvikelser genom kollektivavtal får ske från 33 §. Eftersom anställningsskyddslagen bara är tvingande till arbetstagarens förmån, är det dock inget som hindrar att avtal träffas om att någon av de där angivna paragraferna ska tillämpas även vid uppsägningar av arbetstagare som har fyllt 68 år.

Vidare läggs i fjärde stycket 3 till en hänvisning till 33 a §. Detta för att tydliggöra att avvikelser genom kollektivavtal från reglerna i 30 § om underrättelse, varsel och överläggning får göras med avseende på uppsägningar av arbetstagare som har fyllt 68 år på samma sätt som annars gäller vid uppsägningar av personliga skäl. Innebörden av detta är att ett kollektivavtal inte får föreskriva att en arbetstagare som har fyllt 68 år saknar rätt till underrättelse och överläggning med arbetsgivaren i uppsägningsfrågan enligt 30 §, eftersom 30 § i det avseendet är tvingande. Däremot är det inget som hindrar att ett kollektivavtal anger att en sådana arbetstagares lokala arbetstagarorganisation inte ska ha någon rätt till varsel och överläggning med arbetsgivaren i uppsägningsfrågan, eftersom 30 § är dispositiv med avseende på organisationens rätt.

4 §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.7.

I *andra stycket* tas hänvisningen till 33 § bort. Ändringarna i 33 § innebär att den paragrafen inte innehåller några särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken. Den tidigare möjligheten enligt 33 § för en arbetsgivare att avsluta anställningen med ett skriftligt besked finns bara kvar när det gäller arbetstagare som har fått rätt till hel sjukersättning. Detta regleras i den nya 4 a §.

Ändringen i *femte stycket* innebär endast att 32 a § tas bort i styckets uppräkningslista av paragrafer.

4 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.7.

Paragrafen, som är ny, överensstämmer innehållsmässigt med 33 § andra stycket i den tidigare lydelsen. Bestämmelsen får alltså en ny plats i lagen utan att innehållet ändras.

5 §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.

Paragrafen anger i vilka fall som avtal om tidsbegränsad anställning får träffas, bortsett från provanställning som regleras i 6 §. Ändringen innebär att den fjärde punkten om arbetstagare som har fyllt 67 år slopas. Arbetstagare som är 67 år eller äldre kan fortsättningsvis på samma sätt som yngre arbetstagare anställas i allmän visstidsanställning, vikariat eller säsonganställning.

Av 33 c § följer att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte omvandlas automatiskt till en tillsvidareanställning enligt 5 a §, om arbetstagaren har uppnått 68 års ålder (se kommentaren till 33 c §).

32 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.1.

Ändringen innebär att åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen höjs från utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 68 år.

33 §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2–4.4.

Ändringen innebär ett borttagande av möjligheten för en arbetsgivare att med ett skriftligt besked avbryta anställningen vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år. Det skriftliga beskedet som ett sätt att avbryta anställningen finns bara kvar när det gäller arbetstagare som får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken (4 a §). Vill arbetsgivaren i annat fall avbryta anställningen kan det enligt 4 § ske genom en uppsägning eller ett avskedande.

Paragrafen innebär att det vid en uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år gäller vissa undantag från vad som normalt gäller vid en uppsägning. Undantagen omfattar 7 § om saklig grund för uppsägning, 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked, 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen och 34 § om ogiltigförklaring av uppsägningen.

När det gäller ogiltigförklaring kan det noteras att 35 § om möjligheten att få ett avskedande ogiltigförklarat inte heller blir tillämplig om det är fråga om ett avskedande av en arbetstagare som har fyllt 68 år. Detta följer av hur 35 § är utformad.

Samtidigt bör det noteras att undantagen från möjligheterna till ogiltigförklaring enligt anställningsskyddslagen i princip inte påverkar möjligheterna till ogiltigförklaring på andra rättsliga grunder, exempelvis 5 kap. 3 § andra stycket diskrimineringslagen (2008:567). Att kravet på saklig grund enligt anställningsskyddslagen inte gäller innebär inte motsatsvis att uppsägningen får grunda sig på vilka omständigheter som helst. Diskriminerande uppsägningar är även fortsättningsvis möjliga att angripa. Detsamma gäller uppsägningar som grundar sig på att arbetstagaren har utnyttjat sin rätt till ledighet enligt de olika ledighetslagarna. Även där finns det särskilda regler om ogiltigförklaring av uppsägningar och avskedanden.

När det gäller undantaget från informationsskyldigheten i uppsägningsbeskedet enligt 8 § andra stycket kan det noteras att preskriptionstiderna enligt 40 och 41 §§ påverkas av att arbetstagaren inte har fått någon sådan information om ogiltigförklaring och skadestånd. Detta saknar betydelse med avseende på frågan om ogiltighetstalan eftersom någon rätt till ogiltigförklaring inte föreligger för arbetstagare i denna ålderskategori. Skadestånd kan däremot aktualiseras även utan ett krav på saklig grund för uppsägning, exempelvis därför att arbetsgivaren har brutit mot någon ordningsföreskrift.

Det är arbetstagarens ålder vid själva uppsägningen som är avgörande, inte åldern när uppsägningsförfarandet inleds. Vid vilken tidpunkt en uppsägning ska anses ske regleras i 10 § andra stycket.

33 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.4.

Paragrafen, som är ny, innehåller en bestämmelse som syftar till att uttömmande reglera arbetstagarinflytandet på uppsägningsfrågan när det är fråga om en uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år. Det är arbetstagararens ålder vid själva uppsägningen som är avgörande, inte åldern när uppsägningsförfarandet inleds.

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

Genom bestämmelsen tas begränsningen till personliga skäl i 30 § bort när det gäller arbetstagare som 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 utgör skälet. Har arbetstagaren fyllt 68 år vid uppsägningen är det förfarandet enligt 30 § som ska tillämpas. Någon skyldighet för arbetsgivaren att förhandla enligt medbestämmandelagen med anledning av en sådan uppsägning finns inte, även om det i något fall skulle kunna hävdas att det verkliga skälet för uppsägningen är arbetsbrist. Vidtagna medbestämmandeförhandlingar kan å andra sidan inte befria arbetsgivaren från att tillämpa förfarandet enligt 30 §.

Något uttryckligt undantag från förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen har inte ansetts nödvändigt att göra, eftersom 30 och 33 a §§ som specialregler har företräde framför medbestämmandelagens allmänna regler (se 3 § medbestämmandelagen).

33 b §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

Paragrafen, som är ny, innehåller en bestämmelse som motsvarar 33 § tredje stycket i den tidigare lydelsen. Ändringen innebär bara att åldersgränsen höjs.

Även om uppsägningen av en arbetstagare som har fyllt 68 år inte behöver vara sakligt grundad och arbetsgivaren aldrig behöver åberopa någon grund för en sådan uppsägning, kan det i princip förekomma att arbetstagare i denna ålderskategori sägs upp på grund av arbetsbrist. Det har därför av tydlighetsskäl ansetts motiverat att låta undantagen från företrädesrätten stå kvar oförändrade.

33 c §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5 och 4.7.

Paragrafen är ny, men innehållet överensstämmer med den tidigare 5 b §, bortsett från en höjning av åldersgränsen från 67 till 68 år.

Av bestämmelsen framgår att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte omvandlas till en tillsvidareanställning enligt reglerna 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 sammanlagd anställningstid eventuellt överskrids.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Förslaget behandlas i avsnitt 5.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 1 januari 2020.

Ett avtalsvillkor blir ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker arbetstagarens rätt enligt 32 a § i den nya lydelsen. För avtal som ingås efter lagens ikraftträdande följer detta av 2 § andra stycket.

Övergångsbestämmelserna i *punkterna 2 och 3* innebär att detta som huvudregel även gäller när avtalet ingåtts före ikraftträdandet. Ett undantag från denna huvudregel gäller emellertid enligt punkten 2 för kollektivavtal med en begränsad löptid som inte överstiger fyra år.

Med kollektivavtal menas avtal som uppfyller kriterierna på ett kollektivavtal enligt 23 § medbestämmandelagen.

Ett villkor i ett kollektivavtal med en på angivet sätt begränsad löptid fortsätter alltså att vara giltigt tills avtalet löper ut, trots att villkoret strider mot 32 a § i den nya lydelsen. Även kollektivavtal som förlängs efter att löptiden går ut omfattas i och för sig av undantagsregeln. Att avtalet förlängs innebär emellertid inte att avtalsvillkoret som stridet mot 32 a § fortsätter att vara giltigt. Villkoret blir ogiltigt när löptiden går ut.

De kollektivavtal som faller utanför undantaget är sådana avtal av vilka det inte går att entydigt utläsa när det löper ut, kollektivavtal som gäller tills vidare och kollektivavtal med en löptid som

överstiger fyra år. Även om avtalet ingåtts före ikraftträdandet, blir ett villkor ogiltigt i den mån villkoret upphäver eller inskränker arbetstagarens rätt enligt 32 a § i den nya lydelsen.

Villkor i individuella avtal omfattas inte heller av undantaget. Med individuellt avtal menas i detta sammanhang ett avtal som inte är ett kollektivavtal enligt 23 § medbestämmandelagen.

Övergångsbestämmelserna i *punkterna 4 och 5* behandlar frågan om vad som ska gälla övergångsvis när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har inlett ett förfarande eller vidtagit en rättshandling som syftar till att skilja en arbetstagarare från anställningen och ärendet alltjämt är under handläggning vid ikraftträdandet.

En arbetstagarare kunde enligt den tidigare ordningen skiljas från anställningen genom uppsägning, avskedande eller skriftligt besked enligt 33 § första stycket. Olika regler gällde för respektive rättshandling i vad avser förfarandet, kravet på saklig grund, möjligheten för arbetstagararen att få rättshandlingen ogiltigförklarad och så vidare.

Övergångsbestämmelserna i dessa punkter bygger på tanken 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 arbetstagararen från anställningen ska fortsätta att tillämpas, trots att lagen har hunnit få en ny lydelse innan ärendet är avgjort.

Bestämmelsen i punkten 4 innebär att lagen i dess äldre lydelse ska tillämpas i varje ärende där det formella förfarandet för uppsägning eller avskedande har inletts före 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 enligt anställningsskyddslagen inför ett avskedande eller en uppsägning av personliga skäl.

Om förfarandet på något av de här angivna sätten har inletts före ikraftträdandet, regleras såväl själva förfarandet som alla andra frågor om 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. Alla frågor som har att göra med uppsägningen och som regleras av anställningsskyddslagen regleras alltså av äldre föreskrifter när förfarandet inletts före ikraftträdandet. Det gäller även i det fallet att själva uppsägningen eller avskedandet sker efter ikraftträdandet.

Det händer emellertid att en arbetsgivare säger upp eller avskedar en arbetstagarare utan att dessförinnan ha inletts ett formellt förfarande på det sätt som lagen föreskriver. Det kan även förekomma att omständigheterna i oklara fall är sådana att en uppsägning eller ett avskedande i efterhand ska anses ha skett utan att detta varit arbetsgivarens avsikt. När så är fallet blir det enligt andra meningens i punkten 4 tidpunkten för själva uppsägningen eller avskedandet som blir avgörande för om lagen i dess nya eller äldre lydelse ska tillämpas på uppsägningen eller avskedandet och alla därmed sammanhängande frågor. Äldre föreskrifter tillämpas i dessa fall om uppsägningen eller avskedandet har skett före lagens ikraftträdande.

Frågan om hur lång uppsägningstid arbetstagararen har rätt till är en fråga som hör till uppsägningen. Likaså frågan om arbetstagararen kan göra gällande företrädesrätt i turordningshänseende enligt 22 eller 23 §. Om den nya eller gamla lagen ska tillämpas på dessa frågor bestäms därmed av punkten 4.

Det kan noteras att det enligt övergångsbestämmelserna saknar betydelse när de omständigheter inträffar som ligger till grund för arbetsgivarens åtgärd att skilja arbetstagararen från anställningen. Att omständigheterna inträffar före ikraftträdandet medför alltså inte att äldre föreskrifter ska tillämpas.

Vidare kan det noteras att det saknar betydelse vid vilken tidpunkt en tvist om en uppsägningens giltighet uppkommer för frågan om anställningen enligt 34 § andra stycket består eller inte under tvisten. Oavsett när tvisten uppkommer regleras frågan om huruvida lagen i dess äldre eller nya lydelse ska tillämpas av punkten 4.

I punkten 5 är utgångspunkten att äldre föreskrifter ska tillämpas 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 föreskrivs dock i punkten 5 att arbetstagararen som får beskedet fyller 67 år före den 1 februari 2020. Ges beskedet till en arbetstagarare som fyller 67 år den 1 februari 2020 eller senare 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. Det förenklade förfarandet för att skilja arbetstagaren från anställningen genom ett skriftligt besked kommer alltså att kunna användas endast för arbetstagare som fyller 67 år i januari 2020 eller tidigare.

När det gäller undantagen från företrädesrätt 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 kommer upp. 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 åldergräns 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 därmed att vara observant på arbetstagarens ålder, inte bara vid uppsägningen utan även i det senare skedet, och om lagens åldergräns har höjts efter uppsägningen.

Av *punkten 6* framgår att bestämmelsen i 33 c § bara ska 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.

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

Lagändringarna 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).

Departementsserien 2018

Kronologisk förteckning

1. Genomförande av 2017 års ändringsdirektiv till EU:s vapendirektiv. Ju.
2. Reglering av mikrosimuleringsmodellen Fasit. Fi.
3. Uppbörd av böter efter EU:s dataskyddsreform. Ju.
4. En ny stödordning för säkerhets-höjande åtgärder inom det civila samhället. Ku.
5. Ny lag om koordineringsinsatser inom hälso- och sjukvården. S.
6. Granskning av Transportstyrelsens upphandling av it-drift. N.
7. Konsekvenser för arbetsgivare vid återkallelse av uppehållstillstånd för arbete. Ju.
8. Översyn av grundskyddet för pensionärer. S.
9. Snabbare lagföring. Ju.
10. EU:s framtida jordbrukspolitik. N.
11. Vissa kirurgiska ingrepp i könsorganen. S.
12. Anpassning av lagen om passagerarregister till EU:s dataskyddsreform. Ju.
13. Långsiktigt stöd till det civila samhället. Ku.
14. Fördjupad översyn av Försvarmaktens logistikförsörjning i fråga om vidmakthållande och upphandling. Fö.
15. Direktivet om ett ökat aktieägar-engagemang. Förslag till genomförande i svensk rätt. Ju.
16. Konsolidering av nationella och internationella riktlinjer för exportkontroll av krigsmateriel. UD.
17. Ändring av det kön som framgår av folkbokföringen. S.
18. Hyresgästskydd när en lägenhet förstörs. Ju.
19. Resning vid nya uppgifter om den tilltalades ålder. Ju.
20. Tillstånd till offentlig danstillställning. Ju.
21. Åtgärder för en stärkt patientsäkerhet och en effektivare hantering av behörighetsärenden inom hälso- och sjukvården. S.
22. Genomförande av terrorismdirektivets brottsofferbestämmelser. Ju.
23. Vissa frågor om barnpornografibrottet och om avskaffad preskription för allvarliga brott mot barn. Ju.
24. Genomförande av EU:s geoblockeringsförordning. UD.
25. Avgiftsfrihet för screening för livmodershalscancer. S.
26. Tjänstledighet för politiska uppdrag på lokal och regional nivå i ett annat land. Undanröjande av ett gränshinder. Fi.
27. Anpassningar av svensk lag med anledning av kommissionens delegerade förordning (EU) 2016/161. S.
28. Förlängt anställningsskydd till 69 år. A.

Departementsserien 2018

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Förlängt anställningsskydd till 69 år. [28]

Finansdepartementet

Reglering av mikrosimuleringsmodellen
Fasit. [2]

Tjänstledighet för politiska uppdrag på
lokal och regional nivå i ett annat land.
Undanröjande av ett gränshinder. [26]

Försvarsdepartementet

Fördjupad översyn av Försvarsmaktens
logistikförsörjning i fråga om vidmakt-
hållande och upphandling. [14]

Justitiedepartementet

Genomförande av 2017 års ändrings-
direktiv till EU:s vapendirektiv. [1]

Uppbörd av böter efter
EU:s dataskyddsreform. [3]

Konsekvenser för arbetsgivare
vid återkallelse av uppehållstillstånd
för arbete. [7]

Snabbare lagföring. [9]

Anpassning av lagen om passagerarregister
till EU:s dataskyddsreform [12]

Direktivet om ett ökat aktieägarengage-
ment. Förslag till genomförande i
svensk rätt. [15]

Hyresgästskydd när en lägenhet
förstörs. [18]

Resning vid nya uppgifter om
den tilltalades ålder. [19]

Tillstånd till offentlig danstillställning.
[20]

Genomförande av terrorismdirektivets
brottsofferbestämmelser. [22]

Vissa frågor om barnpornografibrottet och
om avskaffad preskription för allvarliga
brott mot barn. [23]

Kulturdepartementet

En ny stödordning för säkerhetshöjande
åtgärder inom det civila samhället. [4]

Långsiktigt stöd till det civila
samhället. [13].

Näringsdepartementet

Granskning av Transportstyrelsens
upphandling av it-drift. [6]

EU:s framtida jordbrukspolitik. [10]

Socialdepartementet

Ny lag om koordineringsinsatser inom
hälso- och sjukvården. [5]

Översyn av grundskyddet
för pensionärer. [8]

Vissa kirurgiska ingrepp i könsorganen.
[11]

Ändring av det kön som framgår
av folkbokföringen. [17]

Åtgärder för en starkt patientsäkerhet
och en effektivare hantering av
behörighetsärenden inom hälso-
och sjukvården. [21]

Avgiftsfrihet för screening
för livmodershalscancer. [25]

Anpassningar av svensk lag
med anledning av kommissionens
delegerade förordning (EU) 2016/161.
[27]

Utrikesdepartementet

Konsolidering av nationella och inter-
nationella riktlinjer för exportkontroll
av krigsmateriel. [16]

Genomförande av EU:s
geoblockeringsförordning. [24]

En departementspromemoria arbetas fram inom Regeringskansliet. Den publiceras i departementsserien, förkortad Ds.

NORSTEDTS
JURIDIK

IIIKARNOV GROUP

106 47 Stockholm Tel 08-598 19190 kundservice@nj.se www.nj.se

ISBN 978-91-38-24837-9 ISSN 0284-6012