

## UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 19:64  
Diariernr: 19/01433  
Handläggare: Ossian Wennström  
Ämnesord: Pension; Allmän pension; Förlängt och förändrat arbetsliv  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Extern medverkan:  
Datum: 2019-12-19  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Höjd tidigaste uttagsålder för allmän pension och införande av riktålder mm  
Ersätter:  
Bilagor:

### Sammanfattning

Den 16 oktober 2019 fattade riksdagen beslut om att höja åldersgränsen för när inkomstgrundad ålderspension (allmän pension) tidigast kan tas ut. Fr o m den 1 januari 2020 höjs åldersgränsen från 61 till 62 års ålder. Riksdagen beslutade också om att fr o m den 1 december 2019 införa ett nytt begrepp i socialförsäkringsbalken (SFB), så kallad riktålder för pension. Båda besluten bygger på förslagen i Pensionsgruppens överenskommelse från december 2017.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

## CIRKULÄR 19:64

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Ossian Wennström

Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik

### Höjd tidigaste uttagsålder för allmän pension och införande av riktålder m.m.

Den 16 oktober 2019 fattade riksdagen beslut om att höja åldersgränsen för när inkomstgrundad ålderspension (allmän pension) tidigast kan tas ut. Fr o m den 1 januari 2020 höjs åldersgränsen från 61 till 62 års ålder. Riksdagen beslutade också om att fr o m den 1 december 2019 införa ett nytt begrepp i socialförsäkringsbalken (SFB), så kallad riktålder för pension. Båda besluten bygger på förslagen i Pensionsgruppens överenskommelse från december 2017.

Den höjda åldersgränsen för när allmän pension tidigast kan tas ut innebär att födda 1959 och senare tidigast kan ta ut sin allmänna pension fr o m den månad de fyller 62 år. För födda 1958 (fyller 61 år 2019) eller tidigare gäller dock fortfarande 61 år som tidigaste ålder. Även om det ännu inte är beslutat finns förslag om att fr o m 2023 höja åldersgränsen för när allmän pension tidigast kan tas ut från 62 till 63 år.

Riktålder för pension ska, med utgångspunkt i den förväntade medellivslängdens utveckling, fastställas årligen. Den riktålder som fastställs ett visst år tillämpas dock först sex år senare. Detta innebär att den riktålder som bestäms i december 2019 tidigast kommer att tillämpas år 2026. Riktåldern ändras med högst ett år i taget och kan högst ändras vart tredje år.

Tanken med riktåldern är att den ska fungera som ett riktmärke för när en person kan gå i pension. Vidare att olika åldersgränser i socialförsäkringar och andra pensionsrelaterade förmåner så småningom ska kopplas till riktåldern. Regeringen har aviserat att man avser återkomma med lagstiftning om vilka förmåner och beräkningar som ska vara knutna till riktåldern och hur detta kan utformas.

Enligt den senaste prognosen är det troligt att den riktålder som kommer att fastställas i december 2019 blir 66,96 år. När den tillämpas 2026 kommer den i så fall avrundas till 67 år. Följande två gånger som riktåldern förväntas höjas är år 2035 respektive år 2051.

Med utgångspunkt i de förslag som ligger på bordet är det troligt att åldersgränsen för när allmän pension tidigast kan tas ut kopplas till riktåldern för pension fr o m 2026.

Förutsatt att riktåldern då blir 67 höjs i så fall åldersgränsen för när allmän pension tidigast kan tas ut till 64 år. Detta skulle i så fall gälla för födda 1963 och senare.

Sedan tidigare i år så har Riksdagen fattat beslut om ändringar fr o m 2020 i LAS. Åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning höjs i två steg. Den 1 januari 2020 höjs den från 67 till 68 år och fr o m 2023 höjs den till 69 år. Möjligheten att avsluta anställningen genom ett skriftligt besked när åldersgränsen uppnåtts tas bort liksom den särskilda formen för tidsbegränsad anställning av arbetstagare över 67 år. I stället införs en ny reglering med ett förenklat uppsägningsförfarande. Från och med att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS (från och med 2020 68 år) krävs inte längre saklig grund vid uppsägning. Arbetstagaren kan heller inte ogiltigförklara en uppsägning. Arbetstagaren har heller inte företrädesrätt till återanställning eller högre sysselsättningsgrad. Visstidsanställda arbetstagare som fyllt 68 år omfattas inte av konverteringsregeln i 5 § LAS och kan således inte via konvertering erhålla en tillsvidareanställning. Den nya bestämmelsen om konvertering gäller avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som ingås efter 1 januari 2020.

Den nya regleringen innebär att det tidigare normala tillvägagångssättet att avsluta tillsvidareanställningar vid uppnådd avgångsålder för att därefter visstidsanställa arbetstagarna inte längre är nödvändigt eller ändamålsenligt, då en fortsatt tillsvidareanställning kan avslutas vid valfri tidpunkt utan krav på saklig grund.

SKR har i Cirkulär 19:34 och 19:55 beskrivit och kommenterat förändringarna i LAS. Med anledning av de ändrade reglerna i LAS har parterna överenskommit om tillägg i AB § 33 Uppsägningstid m.m. Tillägget innebär att en ömsesidig uppsägningstid om 1 månad gäller för arbetstagare som på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställningen. Tillägget gäller från och med den 1 maj 2020 och finns beskrivet i Cirkulär 19:52. Observera dock att det i andra kollektivavtal kan finnas regleringar kring uppsägningstid som avviker från den reglering som gäller enligt AB. PAN, BEA, och BAL har redan ömsesidig uppsägningstid om en månad och för personer anställda på RIB gäller tre månaders ömsesidig uppsägningstid (även för arbetstagare över 68 år).

Det är troligt att åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning på sikt kommer att kopplas till riktåldern för pension. Om och hur detta kan ske kommer regeringen att återkomma om.

I och med att nämnda LAS-förändringar innebär att anställningar inte behöver omregleras när arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS följer att arbetstagare som omfattas av det kommunala tjänstepensionsavtalet KAP-KL kan fortsätta att omfattas av KAP-KL även efter att de uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS. Nyanställda arbetstagare som är 67 år och äldre omfattas dock inte av avtalet (KAP-KL § 1 mom. 1). Hos en och samma arbetsgivare kan det därför finnas anställda med samma ålder som både har och inte har rätt till KAP-KL. Mellan en arbetsgivare och en arbetstagare får dock avtal träffas om att KAP-KL ska gälla oavsett vad som

följer av KAP-KL § 1 mom. 1. Det innebär att det är möjligt att erbjuda intjänande till avgiftsbestämd ålderspension till nyanställd arbetstagare som fyllt 67 år. I samband med ”Överenskommelse om ändring i KAP-KL med anledning av förlängt arbetsliv” (2019-12-06) och ”Överenskommelse om ändringar i AKAP-KL med anledning av förlängt arbetsliv m.m.” (2019-12-06) blev parterna överens om att ändra villkoren i AKAP-KL, bilaga, § 7 samt KAP-KL, bilaga 1, § 15 med innebörd att utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension påbörjas från den ålder som anges i 32 a § LAS plus tolv månader om utbetalning inte redan påbörjats eller om ansökan utbetalning dessförinnan inkommit. Motsvarande ändringar har i tillämpliga delar även genomförts för PFA01 och PFA98. Ändringarna träder i kraft den 1 juli 2020. Ändringarna innebär minskad risk för att utbetalning avgiftsbestämd ålderspension påbörjas innan arbetstagaren avsett att gå i pension. Ändringarna av nämnda ålder för automatisk utbetalning av pension finns beskrivna i Cirkulär 19:65.

Övriga pensionsrelaterade åldersgränser i de kommunala tjänstepensionsavtalen AKAP-KL, KAP-KL, PFA 01 och PFA 98 är tillsvidare oförändrade.

Sveriges Kommuner och Regioner

Niclas Lindahl

Ossian Wennström