



Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen
Lars-Gösta Andréén

Arbete efter 65 års ålder

I denna PM behandlas kortfattat de särskilda bestämmelser som gäller för anställningsskydd, pensioner och försäkringar samt arbetsmarknadspolitiska insatser vid arbete efter 65 års ålder.

Innehåll

1. En arbetstagares rätt att vara kvar i arbetet till 67 år och möjlighet att därefter fortsätta arbetet (*s. 2 f.*)
2. Pensioner och försäkringar — vid arbete efter 65 års ålder (*s. 4–7*)
3. Arbetsmarknadspolitiska insatser — vid arbete efter 65 års ålder (*s.8*)

Nya bestämmelser från och med den 1 januari 2007

Nya bestämmelser från och med den 1 januari 2007 är markerade med vänster kantlinje.

- Den 1 januari 2007 infördes det s.k. jobbskatteavdraget, även kallat jobbavdrag. Det är en skattereduktion på arbetsinkomster. För att särskilt stimulera äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden görs avdraget extra stort för dem som vid beskattningsårets ingång har fyllt 65 år.
- Den 1 januari 2007 upphörde den särskilda löneskatten om 16,16 procent på lön eller annan ersättning till arbetstagare som vid årets ingång fyllt 65 år och är födda 1938 eller senare. År 2007 gäller det de som är födda under åren 1938–1941. För denna grupp gäller en total lagstadgad arbetsgivaravgift i form av ålderspensionsavgift på 10,21 procent. Syftet är att stimulera arbetsgivare att anställa äldre, så att deras potential på arbetsmarknaden kan tas tillvara i större utsträckning.

1. En arbetstagares rätt att vara kvar i arbetet till 67 år och möjlighet att därefter fortsätta arbetet

I 32 a § LAS anges att 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 LAS.

Den lagliga rätten att vara kvar i arbetet till 67 år är inte utan undantag.

Av 1 § LAS i dess nuvarande lydelse följer bl.a. att en arbetstagare som är anställd med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare (OSA) eller i utvecklingsanställning undantas från lagens tillämpning — dvs. har inte rätt enligt lagen att vara kvar i arbetet till 67 år.

Oberoende av ålder kan en arbetstagare vara skyldig att sluta arbetet på grund av att han eller hon har sagts upp på grund av arbetsbrist eller personliga skäl eller har avskedats.

Genom enskilt avtal — som träffats före den 1 september 2001 — mellan en arbetsgivare och en arbetstagare om ålder för avgångsskyldighet, kan arbetstagaren vara skyldig att avgå från anställningen innan han eller hon fyller 67 år.

En arbetstagare kan genom arbetsgivarens besked vara skyldig att sluta arbetet vid 67 år

Bestämmelserna i 33 § första stycket LAS innebär att en arbetsgivare kan få ett anställningsavtal som gäller tills vidare att upphöra utan uppsägning vid utgången av den månad som arbetstagaren fyller 67 år. Arbetstagaren är då skyldig att sluta arbetet. Detta förutsätter att arbetsgivaren iakttar vad som krävs beträffande besked till arbetstagaren enligt bestämmelserna i LAS.

Besked

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska sluta arbetet 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. Detta följer av 33 § första stycket LAS.

Bestämmelsen om skriftlig form för beskedet ska ses som en ordningsföreskrift. Även ett muntligt besked som bevisligen framförts minst en månad i förväg innebär att arbetstagaren är skyldig att sluta arbetet utan uppsägning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år. Arbetsgivaren kan emellertid då riskera skadestånd för brott mot bestämmelsen i LAS om skriftlig form för beskedet.

Uppsägning

Om arbetsgivaren däremot inte iakttar tidsfristen — en månad i förväg — för lämnandet av beskedet, kan anställningsavtalet inte upphöra utan uppsägning.

Enligt LAS 33 § tredje stycket har en arbetstagare som fyllt 67 år inte rätt till

längre uppsägningstid än en månad och har heller inte företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a § LAS — dvs. företrädesrätt till fortsatt arbete i samband med uppsägning, återanställning eller högre sysselsättningsgrad kan inte åberopas. För uppsägning av en tillsvidareanställd arbetstagare krävs saklig grund enligt 7 § LAS.

Möjligheten att fortsätta arbetet efter 67 år

Anställningsavtal för viss tid

Av 5 § punkt 5 LAS följer en allmän rätt för arbetsgivare att visstidsanställa arbetstagare som har fyllt 67 år.

En arbetsgivare som vill behålla en tillsvidareanställd arbetstagare efter det att han eller hon har fyllt 67 år bör i god tid (helst mer än en månad i förväg) försöka få till stånd en överenskommelse om omreglering av anställningsavtalet till att i stället gälla för viss tid i och med att arbetstagaren fyller 67 år. Genom en sådan överenskommelse upphör det omreglerade anställningsavtalet vid överenskommen tidpunkt. Eftersom arbetstagaren har fyllt 67 år har han eller hon inte heller företrädesrätt till återanställning, vilket följer av 33 § tredje stycket LAS.

Nås inte en överenskommelse om omreglering enligt ovan måste arbetsgivaren lämna besked enligt 33 § första stycket LAS eller att säga upp arbetstagaren för att få anställningsavtalet som gäller tillsvidare att upphöra. Om arbetsgivaren därefter vill ingå ett tidsbegränsat anställningsavtal med arbetstagaren kan det finnas risk att en annan arbetstagare, yngre än 67 år, hävdar sin företrädesrätt till det aktuella arbetet. Som framgår av 33 § tredje stycket LAS, kan en arbetstagare som är 67 år inte hävda rätt till återanställning.

Vid en uppsägning — som alltså kräver saklig grund — finns dessutom risk för rättsliga processer. En omreglering av anställningsavtalet från att gälla tills vidare till att gälla för viss tid enligt ovan är därför att föredra.

Anställningsavtalet kan fortsätta att gälla till vidare

Ett anställningsavtal som innebär att arbetstagaren är tillsvidareanställd kan naturligtvis även fortsätta att gälla — dvs. gälla tills vidare — efter det att arbetstagaren har fyllt 67 år. I takt med att arbetstagarens ålder ökar kommer troligen även risken för en uppsägning öka, om parterna inte kan nå en överenskommelse om att arbetstagaren ska sluta arbetet.

En arbetstagare som fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. Oavsett arbetstagarens ålder krävs saklig grund för en uppsägning. Det bör även här beaktas den ovan beskrivna risken för rättsliga processer, särskilt med hänsyn till att dessa kommer att drivas mot arbetstagare i hög ålder.

2. Pensioner och försäkringar — vid arbete efter 65 års ålder

Nedan beskrivs summariskt vad som gäller för pensioner och försäkringar vid arbete efter 65 års ålder beträffande konsekvenser dels för arbetstagaren, dels för arbetsgivaren vad avser ändrade arbetsgivaravgifter.

Allmän ålderspension

Konsekvenser för arbetstagaren

En arbetstagare fortsätter att tjäna in allmän ålderspension så länge han eller hon har pensionsgrundande inkomst (PGI), oavsett ålder. Detta gäller de som är födda 1938 eller senare. Arbetstagare som är födda 1937 eller tidigare tjänar inte in ytterligare allmän ålderspension.

Konsekvenser för arbetsgivaren

Särskild löneskatt på f.n. 24,26 procent tas ut på löner och ersättningar till arbetstagare som är födda 1937 eller tidigare.

För arbetstagare som är över 65 år och födda 1938 eller senare gäller en ålderspensionsavgift på 10,21 procent. År 2007 gäller det de som är födda under åren 1938–1941. Eftersom ingen ytterligare lagstadgad arbetsgivaravgift och inte heller särskild löneskatt tas ut — (*se vidare s. 1 och nedan*) är den totala lagstadgade arbetsgivaravgiften för dessa arbetstagare 10,21 procent.

Sjukpenning/sjukersättning enligt AFL

Här avses sjukpenning/sjukersättning enligt lagen om allmän försäkring (AFL). (*Bestämmelserna om sjuklön enligt lagen om sjuklön (SjLL) eller kollektivavtalet AB 05 gäller under anställning.*)

Konsekvenser för arbetstagaren

Sjukpenning kan betalas ut för sammanlagt högst 180 dagar från och med den månad arbetstagaren fyllt 70 år eller dessförinnan börjat ta ut hel ålderspension. Försäkringskassan får besluta att sjukpenning inte längre ska betalas ut till en arbetstagare som efter ingången av den månad då han eller hon fyllde 65 år fått sjukpenning under 180 dagar.

Sjukersättning betalas inte ut efter det att arbetstagaren har fyllt 65 år.

Konsekvenser för arbetsgivaren

Ingen sjukförsäkringsavgift (i den lagstadgade arbetsgivaravgiften) från och med det kalenderår som arbetstagaren fyller 66 år.

Arbetskadeförsäkringen enligt LAF

Konsekvenser för arbetstagaren

Arbetskadeförsäkringen enligt lagen om arbetskadeförsäkring (LAF) gäller under anställning. Livränta betalas ut längst till den månad som arbetstagaren fyller 67 år om skadan inträffar från 65 års ålder.

Konsekvenser för arbetsgivaren

Ingen arbetskadeavgift (i den lagstadgade arbetsgivaravgiften) från och med det kalenderår som arbetstagaren fyller 66 år.

Arbetslöshetsförsäkringen enligt ALF

Konsekvenser för arbetstagaren

Rätten till dagpenning (a-kassa) enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring (ALF) upphör vid månadsskiftet före den månad då den arbetslöse fyller 65 år.

Konsekvenser för arbetsgivaren

Ingen arbetsmarknadsavgift (i den lagstadgade arbetsgivaravgiften) från och med det kalenderår som arbetstagaren fyller 66 år.

KollektivAvtalad Pension — KAP-KL

KAP-KL gäller för en arbetstagare som inte har fyllt 67 år då han eller hon tillträder anställningen. Fortlöper en sådan anställning efter det att arbetstagaren har fyllt 67 år omfattas arbetstagaren även då av KAP-KL.

KAP-KL gäller inte om arbetstagaren har fyllt 67 år då han eller hon tillträder anställningen. Arbetsgivaren och en sådan arbetstagare kan dock träffa ett särskilt avtal om att KAP-KL ändå ska gälla. (KAP-KL § 1 mom. 1 och punkten 2 i bilaga 2 till KAP-KL).

Konsekvenser för arbetstagaren — avgiftsbestämd ålderspension

Arbetstagaren tjänar in pensionsavgift enligt KAP-KL § 11 mom. 1, samt i förekommande fall pensionsavgift enligt central-lokal protokollsanteckning till HÖK, så länge anställningsförhållandet består, även efter det att han eller hon har fyllt 67 år.

Konsekvenser för arbetstagaren — förmånsbestämd ålderspension (FÅP)

Tid för tillgodoräknande av förmånsbestämd ålderspension (tidsfaktor) tillgodoräknas som längst till och med den kalendermånad före den då arbetstagaren fyller 65 år (KAP-KL § 21 mom. 2).

Beräkningstidpunkten för förmånsbestämd ålderspension fastställs vid kalendermånadsskiftet innan arbetstagaren fyller 65 år.

Om den förmånsbestämda ålderspensionen börjar betalas ut efter 65 års ålder, ska den ökas livsvarigt med 0,4 procent för varje kalendermånad, från och med kalendermånaden då arbetstagaren fyller 65 år till och med kalendermånaden före den då pensionen börjar betalas ut (KAP-KL § 21 mom. 5).

En arbetstagare kan ta ut förmånsbestämd ålderspension senast från och med den kalendermånad under vilken han eller hon fyller 67 år eller den senare kalendermånad efter den då han eller hon avgår från anställningen (KAP-KL § 23 mom. 1). Arbetstagaren har rätt att få pensionen utbetalad tre månader efter det att arbetsgivaren tagit emot en fullständig ansökan om pension enligt arbetsgivarens anvisningar.

Konsekvenser för arbetsgivaren — avgiftsbestämd ålderspension

Arbetsgivaren betalar in pensionsavgift utifrån KAP-KL § 11 mom. 1 och central-lokal protokollsanteckning till HÖK så länge anställningsförhållandet består, med andra ord finns det ingen övre åldersgräns.

Beräkning av pensionsavgifter för avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL ska år 2007 göras med de procentsatser som framgår av cirkulär 2006:93.

För pensionsavgiften betalas särskild löneskatt på 24,26 procent.

Konsekvenser för arbetsgivaren — förmånsbestämd ålderspension (FÅP)

Storleken på den förmånsbestämda ålderspensionen fastställs månadsskiftet innan arbetstagaren fyller 65 år. Eventuella löneökningar därefter påverkar inte pensionsunderlaget. Tidsfaktorn påverkas heller inte vid anställning efter 65 år, oberoende av om arbetstagaren vid denna tidpunkt har en hel tidsfaktor eller lägre.

Då arbetstagaren kvarstår i anställning efter fyllda 65 år, utan att uppbära sin förmånsbestämda ålderspension, räknas den vid månadsskiftet före 65 år fastställda förmånen upp med 0,4 procent för varje kalendermånad, från och med kalendermånaden då han eller hon fyller 65 år till och med kalendermånaden före den då pensionen börjar betalas ut.

Avgiftsbefrielseförsäkring

Konsekvenser för arbetstagaren

Gäller endast om arbetstagaren omfattas av Pensionsbestämmelserna (PB) i PFA och att månadsersättning utges från AGS-KL. Upphör vid ingången av den månad som arbetstagaren fyller 65 år. Avgiftsbefrielseförsäkringen tillämpas under en övergångsperiod också för arbetstagare som omfattas av KAP-KL.

Konsekvenser för arbetsgivaren

Ingen premie från och med det kalenderår som arbetstagaren fyller 66 år.

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL)

Konsekvenser för arbetstagaren

Upphör vid ingången av den månad som arbetstagaren fyller 65 år

Konsekvenser för arbetsgivaren

Ingen premie från och med det kalenderår som arbetstagaren fyller 66 år.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL)

Konsekvenser för arbetstagaren

TFA-KL gäller oavsett ålder. Om en arbetssjukdom visar sig först efter det att anställningen har upphört gäller dock TFA-KL endast om sjukdomen visat sig före 65 års ålder. Inkomstlivräntan reduceras till hälften från 65 års ålder.

Konsekvenser för arbetsgivaren

Ingen premie från och med det kalenderår som arbetstagaren fyller 66 år.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL)

Konsekvenser för arbetstagaren

Före 67 års ålder gäller försäkringen med de undantag som följer av försäkringsvillkoren. Har en arbetstagare som vid dödsfallet fyllt 67 år kvarstått i anställningen, kan KPA Liv efter prövning av anställningens varaktighet och andra till ärendet hörande omständigheter medge att försäkringsersättning ska betalas ut enligt vad som framgår av § 14 i försäkringsvillkoren.

Konsekvenser för arbetsgivaren

Samma premie som för andra arbetstagare.

3. Arbetsmarknadspolitiska insatser — vid arbete efter 65 års ålder

För en arbetsmarknadspolitisk insats gäller som förutsättning att den ska vara arbetsmarknadspolitiskt motiverad. Det innebär att anvisning till insatsen för göras endast om den framstår som lämplig både för den enskilde och ur ett övergripande arbetsmarknadspolitiskt perspektiv. Även om det i dag är mycket ovanligt att en person deltar i en arbetsmarknadspolitisk insats efter det att han eller hon har fyllt 65 år, är detta dock möjligt enligt gällande bestämmelser.

Det finns alltså inte något absolut hinder för länsarbetsnämnden/arbetsförmedlingen att låta t.ex. en lönebidragsanställning för en funktionshindrad person fortsätta även om han eller hon har fyllt 65 år om detta är befogat.

Se även Arbetsmarknadsutskottets betänkande Rätt att arbeta till 67 års ålder (bet. 2000/01:AU10, s. 24) och betänkandet som behandlar budgetpropositionen för år 2006 (bet. 2005/06:AU1, s. 80 f.).