

## Arbete efter 65 års ålder

### Vad gäller beträffande anställningsskydd, pensioner och försäkringar samt arbetsmarknadspolitiska insatser?

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

De tre avsnitten är:

- En arbetstagares rätt att vara kvar i arbetet till 67 år och möjlighet att därefter fortsätta arbetet (*sid. 1–3*)
- Pensioner och försäkringar vid arbete efter 65 års ålder (*sid. 3–6*)
- Arbetsmarknadspolitiska insatser vid arbete efter 65 års ålder (*sid. 6*)

### 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 följer bl.a. att en arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare (OSA) undantas från lagens tillämpning — dvs. har inte rätt enligt lagen att vara kvar i arbetet till 67 år.

Oberoende av åldern 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 enligt bestämmelserna i LAS krävs beträffande besked till arbetstagaren.

#### ***Besked till arbetstagaren***

Enligt 33 § första stycket LAS gäller följande.

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.

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 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 fyllda 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 utan att arbetstagaren då kan hävda anställningsskydd utifrån rätt till omplacering och att saklig grund enligt 7 § LAS därför skulle saknas för anställningens upphörande. 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 torde 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 vad som ovan sagts om risken för rättsliga processer, särskilt med hänsyn till att dessa kommer att drivas mot arbetstagare i hög ålder.

## **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 ålderspension.

#### ***Konsekvenser för arbetsgivaren***

Särskild löneskatt på f.n. 24,26 procent tas ut från och med det kalenderår som arbetstagaren fyller 66 år. Detta gäller för arbetstagare som är födda 1937 eller tidigare.

För arbetstagare som är över 65 år och är födda 1938 eller senare gäller från och med 2004 en ålderspensionsavgift på 10,21 procent och en särskild löneskatt på 16,16 procent — dvs. totalt 26,37 procent.

Eftersom ingen ytterligare lagstadgad arbetsgivaravgift tas ut — (*se vidare nedan*) — är den totala lagstadgade arbetsgivaravgiften 26,37 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 01 gäller under anställning.*)

#### ***Konsekvenser för arbetstagaren***

Sjukpenning kan utbetalas för sammanlagt högst 180 dagar från och med den månad arbetstagaren fyllt 70 år eller dessförinnan börjat ta ut hel ålderspension.

Sjukersättning utbetalas inte efter 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 utges 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 ingången av 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 månadskiftet före den månad då den arbetslöse fyller 65 år.

#### ***Konsekvenser för arbetsgivaren***

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

### **Pensions- och försäkringsavtal (PFA)**

#### ***Konsekvenser för arbetstagaren — avgiftsbaserad ålderspension***

Arbetstagaren tjänar in pensionsavgift enligt PB § 8 mom. 1, samt i förekommande fall pensionsavgift enligt central-lokal protokollsanteckning till HÖK

respektive ÖLA, så länge anställningsförhållandet består, även efter den anställda fyllt 67 år.

***Konsekvenser för arbetstagaren— kompletterande ålderspension (KÅP)***

Tid för tillgodoräknande av kompletterande ålderspension (tidsfaktor) tillgodoräknas som längst till och med den kalendermånad arbetstagaren fyller 65 år. (PB § 17 mom. 2)

Beräkningstidpunkten för den kompletterande ålderspensionen fastställs vid kalendermånadsskiftet innan arbetstagaren fyller 65 år.

Om den kompletterande ålderspensionen börjar utges efter 65 års ålder, ska den ökas med 0,4 procent för varje kalendermånad som förflutit från 65 års ålder fram till dess pensionen börjar utges. (PB § 17 mom. 1)

Pensionen utges dock senast från och med den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 67 år eller den senare kalendermånad efter den under vilken arbetstagarens anställning upphört. (PB § 17 mom. 3 punkt 3)

***Konsekvenser för arbetsgivaren — avgiftsbaserad ålderspension***

Arbetsgivaren betalar in PFA-avgift utifrån PB § 8 mom. 1 så länge anställningsförhållandet består, dvs. det finns ingen övre åldersgräns.

***Konsekvenser för arbetsgivaren — kompletterande ålderspension (KÅP)***

Storleken på den kompletterande ålderspensionen fastställs månadsskiftet innan arbetsstagaren fyller 65 år. Eventuella löneökningar därefter påverkar inte årsmedelpoängen. Tidsfaktorn påverkas heller inte vid anställning efter 65 år, oberoende av om arbetstagaren vid denna tidpunkt har en tidsfaktor på 1,000 eller lägre.

Då arbetstagaren kvarstår i anställning efter fyllda 65 år, utan att uppbära sin kompletterande ålderspension, räknas den vid månadsskiftet före 65 år fastställda förmånen upp med 0,4 procent för varje kalendermånad som förflutit från 65 års ålder fram till dess den kompletterande ålderspensionen börjar utges.

***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.

***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 undantag som följer av försäkringsvillkoren. Har 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 utges enligt vad som framgår av § 14 i försäkringsvillkoren.

#### ***Konsekvenser för arbetsgivaren***

Samma premie som för andra arbetstagare.

### **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 t.ex. låta 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).*