

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2018/19:AU12

Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år

Sammanfattning

Utskottet ställer sig bakom regeringens förslag till ändringar i lagen om anställningsskydd och lönegarantilagen.

Förslaget innebär att åldern för rätten att kvarstå i anställningen höjs till 69 år i lagen om anställningsskydd. När den åldern har uppnåtts ska arbetsgivaren kunna säga upp arbetstagaren genom ett förenklat uppsägningsförfarande utan att det krävs saklig grund. Även åldern för när särskilda regler för uppsägningstid och företrädesrätt börjar gälla höjs till 69 år. Detsamma gäller åldersgränsen för när tidsbegränsade anställningar inte längre ska övergå till tillsvidareanställningar. Vidare tas möjligheten bort att avsluta anställningen genom ett skriftligt besked när en viss ålder uppnås, liksom den särskilda formen för visstidsanställning av äldre arbetstagare. Förslagen bygger på Pensionsgruppens överenskommelse den 14 december 2017. Lagändringarna föreslås träda i kraft i två omgångar. Den 1 januari 2020 ska förändringarna av äldre arbetstagares anställningsskydd träda i kraft och åldersgränserna höjas till 68 år. Den 1 januari 2023 ska åldersgränserna höjas till 69 år.

Ändringarna i lönegarantilagen innebär att regeringen ska bestämma vilken myndighet som ska betala ut garantibelopp. Ändringarna i lönegarantilagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2020.

Utskottet anser att riksdagen bör avslå motionsyrkandena.

I betänkandet finns en reservation (V) och två särskilda yttranden (SD, L).

Behandlade förslag

Proposition 2018/19:91 Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år.

Två yrkanden i en följdmotion.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	4
Utskottets överväganden	5
Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år	5
Reservation	12
Uppsägning av arbetstagare som fyllt 69 år, punkt 2 (V)	12
Särskilda yttranden	14
1. Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år, punkt 1 (SD)	14
2. Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år, punkt 1 (L)	14
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	16
Propositionen	16
Följdmotionen	16
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	17

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år

Riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
3. lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497).

Därmed bifaller riksdagen proposition 2018/19:91 punkterna 1–3.

2. Uppsägning av arbetstagare som fyllt 69 år

Riksdagen avslår motion

2018/19:3067 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1 och 2.

Reservation (V)

Stockholm den 4 juni 2019

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anna Johansson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anna Johansson (S), Gulan Avci (L), Mats Green (M), Patrik Björck (S), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Helén Pettersson (S), Ali Esbati (V), Josefin Malmqvist (M), Ebba Hermansson (SD), Johan Andersson (S), Serkan Köse (S), Alexander Christiansson (SD), Maria Nilsson (L) och Désirée Pethrus (KD).

Redogörelse för ärendet

Den 14 december 2017 träffade Pensionsgruppen en överenskommelse för att utveckla pensionssystemet i syfte att säkra långsiktigt höjda och trygga pensioner, kallad pensionsöverenskommelsen. Pensionsöverenskommelsen bygger på Pensionsåldersutredningens betänkande Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25). Överenskommelsen innehåller inga författningsförslag men den slår fast hur de pensionsrelaterade åldersgränserna ska höjas och ger riktlinjer för det fortsatta beredningsarbetet. Överenskommelsen föregicks av samtal med arbetsmarknadens parter.

I departementspromemorian Förlängt anställningsskydd till 69 år (Ds 2018:28) finns förslag på hur pensionsöverenskommelsen ska genomföras i de delar som tar sikte på ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, kallad anställningsskyddslagen, som enligt överenskommelsen ska genomföras till 2020 och 2023. Inom Regeringskansliet pågår ett arbete med att genomföra övriga ändringar som följer av pensionsöverenskommelsen. I departementspromemorian Lönegaranti och utbetalande myndighet (Ds 2017:67) finns förslag om vissa ändringar i lönegarantilagen (1992:497).

I den aktuella propositionen 2018/19:91 lämnar regeringen förslag till ändringar i anställningsskyddslagen och lönegarantilagen i linje med de förslag som lagts fram i de båda departementspromemoriorna.

Regeringens förslag till riksdagsbeslut och förslagen i motionen finns i bilaga 1. Regeringens lagförslag finns i bilaga 2. Regeringen har bedömt att ändringarna i lönegarantilagen inte kräver granskning av Lagrådet. Lagförslagen om att ändra anställningsskyddslagen har däremot granskats av Lagrådet.

Utskottets överväganden

Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen antar regeringens förslag till ändringar i lagen om anställningsskydd och lönegarantilagen samt avslår två motionsyrkanden om uppsägning av äldre arbetstagare.

Jämför reservationen (V) och särskilt yttrande 1 (SD) och 2 (L).

Bakgrund

Pensionsöverenskommelsen

Den 14 december 2017 träffade Pensionsgruppen en överenskommelse för att utveckla pensionssystemet i syfte att säkra långsiktigt höjda och trygga pensioner. Pensionsgruppen är en blocköverskridande arbetsgrupp med företrädare för partierna som står bakom ålderspensionssystemet, dvs. Socialdemokraterna, Moderaterna, Centerpartiet, Kristdemokraterna, Liberalerna och Miljöpartiet.

Pensionsöverenskommelsen innehåller inte några författningsförslag, men den slår fast hur de pensionsrelaterade åldersgränserna ska höjas och ger riktlinjer för det fortsatta beredningsarbetet. Av överenskommelsen framgår bl.a. att åldersgränsen för när allmän pension tidigast får tas ut ska höjas till 64 år och att även åldersgränserna i kringliggande trygghetssystem ska höjas på motsvarande sätt. Vidare anges vissa andra åtgärder som ska genomföras i anslutning till de höjda åldersgränserna. Åldersgränserna ska enligt överenskommelsen så småningom kopplas till en riktålder för pension, som ska beräknas utifrån den beräknade medellivslängden. Avsikten är att stabiliteten i systemet på så sätt ska öka ytterligare. I överenskommelsen anges också att den s.k. LAS-åldern 2020 ska höjas från 67 till 68 år och att arbetsgivaren ska kunna säga upp arbetstagaren utan krav på saklig grund när arbetstagaren har uppnått den åldern. Det anges vidare att LAS-åldern 2023 ska höjas till 69 år.

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

Inom Regeringskansliet pågår ett arbete med att utifrån Pensionsgruppens överenskommelse anpassa de pensionsrelaterade åldersgränserna till den

ökade medellivslängden. Regeringen uppger att den aktuella propositionen syftar till att genomföra pensionsöverenskommelsen när det gäller de ändringar i anställningsskyddslagen som ska göras 2020 och 2023.

Gällande rätt

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

Tidpunkten för när den allmänna pensionen kan börja tas ut är flexibel. Inkomstpension betalas ut efter ansökan fr.o.m. den månad då den försäkrade fyller 61 år. Någon övre gräns för när man senast måste börja ta ut inkomstpension finns inte. Garantipension kan betalas ut fr.o.m. den månad den försäkrade fyller 65 år. Bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd kan betalas ut fr.o.m. den dag då den försäkrade fyller 65 år. Vidare har tjänstepensionsavtalen ofta 55 år som lägsta ålder för uttag av pension. Motsvarande gäller för privat pensionssparande. När det gäller kringliggande trygghetssystem finns i många fall en åldersgräns vid 65 år. Det gäller exempelvis för arbetslöshetsersättning, sjukersättning, sjukpenning och arbetsskadelivränta.

Anställningsskyddslagen

Lagen (1982:80) om anställningsskydd, kallad anställningsskyddslagen, gäller för arbetstagare i alla åldrar. I anställningsskyddslagen finns dock vissa bestämmelser som blir tillämpliga i samband med att en arbetstagare fyller 67 år, den s.k. LAS-åldern. En arbetstagare har enligt 32 a § rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte något annat följer av lagen. Bestämmelsen går inte att avtala bort. Ett villkor i ett avtal är ogiltigt om det föreskriver att arbetstagaren är skyldig att avgå från anställningen före den åldern.

För att en arbetsgivare ska kunna säga upp en arbetstagare från en tillsvidareanställning krävs saklig grund enligt 7 §. Ålder anses inte utgöra saklig grund för uppsägning. En arbetstagares anställningsskydd gäller därmed fullt ut till dess att arbetstagaren fyller 67 år. I samband med det kan en arbetsgivare skilja arbetstagaren från en tillsvidareanställning genom ett förenklat förfarande. Om arbetsgivaren vill att arbetstagaren ska lämna anställningen vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, ska arbetsgivaren enligt 33 § första stycket skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Ett sådant besked medför att anställningen upphör vid utgången av den angivna månaden. Något krav på saklig grund för åtgärden finns inte.

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. Anställningsskyddet är dock på andra sätt mer begränsat än för yngre arbetstagare. Enligt 33 § tredje stycket har en

arbetstagare som har fyllt 67 år inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och inte företrädesrätt vid turordning. Inte heller har arbetstagaren företrädesrätt till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad.

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

Lönegarantilagen

Statlig lönegaranti är ett skydd för arbetstagare som innebär att staten, upp till ett visst belopp, svarar för betalning av vissa fordringar på lön eller annan ersättning samt pension. En arbetstagares rätt till lönegaranti regleras i lönegarantilagen (1992:497). Statlig lönegaranti kan betalas ut bl.a. för arbetstagares fordringar hos en arbetsgivare som har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land, eller är föremål för företagsrekonstruktion. Beslut om lönegaranti fattas av konkursförvaltare, rekonstruktörer eller Kronofogdemyndigheten. Utbetalning av garantibelopp hanteras av vissa länsstyrelser. Länsstyrelsen har enligt lönegarantilagen även vissa andra uppgifter som är kopplade till utbetalningsfunktionen.

Propositionen

Anställningsskyddslagen

Regeringen framhåller att en ökad medellivslängd hos befolkningen innebär att pensionerna behöver räcka längre. Som en följd krävs det att arbetslivet förlängs för att kunna upprätthålla pensionsnivåerna. Enligt regeringen är ett längre arbetsliv också av betydelse för välfärden och därmed för hela samhället. Äldre personer som kan, vill och orkar arbeta längre bör ha möjlighet att göra det. För att förbättra möjligheterna för äldre personer att arbeta längre menar regeringen att förutsättningarna för ett förlängt arbetsliv behöver förbättras och eventuella hinder undanröjas.

Regeringen noterar att Pensionsåldersutredningen har identifierat LAS-åldern som ett hinder mot ett förlängt arbetsliv. Regeringen noterar också att såväl utredningen som Pensionsgruppen förordar en höjning av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning till 69 år. Mot bakgrund av detta föreslår regeringen att åldersgränsen i 32 a § anställningsskyddslagen ska höjas i två steg. I enlighet med Pensionsgruppens överenskommelse bör höjningen enligt regeringen ske i ett första steg 2020 från 67 till 68 år och i ett andra steg 2023 från 68 till 69 år.

Vidare påpekar regeringen att förslaget om att ändra LAS-åldern är en del av en större översyn av pensionssystemet. Som regeringen noterar framgår det av pensionsöverenskommelsen att det över tid ska genomföras ett antal åtgärder som är en del av en större översyn av pensionssystemet. Regeringen framhåller att dessa åtgärder syftar till att förändra normen för när arbetslivet ska avslutas som en naturlig konsekvens av att vi lever allt längre. I det

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

Utöver att föreslå en höjning av åldersgränsen i 32 a § föreslår regeringen ett antal följdändringar för att anpassa andra delar av anställningsskyddslagen till den ändrade åldersgränsen. Regeringen föreslår också vissa ändringar i syfte att förlänga arbetslivet och för att samla bestämmelserna som gäller äldre arbetstagare på ett och samma ställe i lagen.

När det gäller att avsluta anställningen för en arbetstagare som har uppnått LAS-åldern föreslår regeringen att kravet på saklig grund för uppsägning inte ska gälla för dessa arbetstagare. Vidare föreslår regeringen att anställningen inte längre ska kunna avslutas genom ett skriftligt besked i samband med att åldersgränsen uppnås. Regeringen menar att den nuvarande bestämmelsen skapar ett tryck på arbetsgivaren att avbryta anställningen i samband med att arbetstagaren uppnår LAS-åldern och därför hindrar arbetstagare som vill fortsätta arbeta från att göra det.

Enligt regeringens förslag ska förfarandet vid uppsägning eller avskedande förenklas i flera avseenden när LAS-åldern har uppnåtts. Regeringen föreslår att arbetsgivarens uppsägningsbesked inte ska behöva innehålla information om ogiltigförklaring eller skadestånd med anledning av uppsägningen eller om företrädesrätt till återanställning. Vid ett avskedande ska beskedet inte behöva innehålla information om ogiltigförklaring. Arbetsgivaren ska inte heller behöva uppge grunden för en uppsägning. Vidare föreslås att arbetsgivaren inte med anledning av en uppsägning ska vara skyldig att förhandla enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vissa krav på att underrätta arbetstagare och varsla den lokala arbetstagarorganisationen föreslås dock.

Vidare föreslår regeringen att anställningsskyddet för arbetstagare som har fyllt 69 år ska vara begränsat genom att dessa inte ska ha rätt till längre uppsägningstid än en månad, inte ha företrädesrätt i turordningshänseende eller till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Arbetstagarna ska inte heller med stöd av anställningsskyddslagen kunna få en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarat.

I propositionen föreslås också att den särskilda möjligheten till tidsbegränsad anställning för äldre arbetstagare i 5 § ska tas bort. Enligt regeringen fyller bestämmelsen inte längre någon funktion i lagen. En särskild bestämmelse (33 d §) föreslås också för att slå fast att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte automatiskt ska övergå till en tillsvidareanställning för en arbetstagare som har fyllt 69 år.

Rätten att kvarstå i anställningen till viss ålder enligt 32 a § ska enligt förslaget även fortsättningsvis vara tvingande till arbetstagarens förmån och således inte gå att avtala bort. Det föreslås dock att det fortfarande ska vara möjligt att genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation avtala om att anställningen upphör utan någon

upsägning vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår åldersgränsen. Vidare ska det vara möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från vissa andra tillämpliga bestämmelser.

För att följa den stegvisa höjningen av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning föreslås de flesta övriga ändringar i anställningsskyddslagen följa samma ordning, dvs. att 2020 börja tillämpas för arbetstagare som har fyllt 68 år och 2023 börja tillämpas för arbetstagare som har fyllt 69 år.

Förslaget om ändringar i anställningsskyddslagen innehåller också ett antal övergångsbestämmelser, bl.a. för att reglera förhållandet till tidigare träffade kollektivavtal och individuella avtal.

Lönegarantilagen

Regeringen föreslår att lönegarantilagen inte längre ska ange vilken myndighet som betalar ut lönegarantibelopp. I stället ska det i lagen införas en bestämmelse som anger att regeringen bestämmer vilken myndighet som betalar ut garantibelopp. Regeringen föreslår att begreppet utbetalande myndighet ska användas för att få till stånd den önskade ändringen. De bestämmelser i lagen som innehåller en hänvisning till länsstyrelsen föreslås ändras till att avse den utbetalande myndigheten. Regeringen föreslår även vissa språkliga ändringar och moderniseringar av lagtexten.

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2020.

Motionen

I motion 2018/19:3067 av Ali Esbati m.fl. framför Vänsterpartiet kritik mot hur förslagen i propositionen har tagits fram. Partiet ifrågasätter att så viktiga frågor som pensionsfrågorna hanteras av en sluten grupp utan möjlighet till insyn eller påverkan för utomstående.

När det gäller förslaget om att höja åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning i anställningsskyddslagen välkomnar Vänsterpartiet förslaget. Partiet anser att arbetstagare som kan, orkar och vill arbeta högre upp i åldrarna ska ha möjlighet att göra det. Enligt partiet är det dock så att många arbetstagare, främst inom LO-kollektivet, inte ens orkar jobba till dagens åldersgräns. Vänsterpartiet menar att en höjning av åldersgränsen i anställningsskyddslagen därför förutsätter omfattande förändringar i arbetslivet på flera andra områden. Partiet förutsätter att regeringen vidtar de åtgärder som krävs för att fler arbetstagare ska kunna förlänga sitt arbetsliv.

Till skillnad från regeringen ser Vänsterpartiet ingen anledning att ändra regelverket om saklig grund och skriftligt besked för äldre arbetstagare på det sätt som regeringen föreslår. Partiet vill därför se ett tillkännagivande om att det gällande regelverket om saklig grund och skriftligt besked ska behållas vid en höjning av åldersgränsen i anställningsskyddslagen (yrkande 1).

Vidare anser Vänsterpartiet, i likhet med de fackliga centralorganisationerna, att en månads uppsägningstid är för kort i förhållande till hur lång tid det kan förväntas ta att få till stånd pensionsutbetalningar och annat innan

anställningen upphör. Partiet vill därför ha ett tillkännagivande om att en arbetstagare som har fyllt 69 år ska ha rätt till tre månaders uppsägningstid (yrkande 2).

Utskottets ställningstagande

Utskottets anser att utgångspunkten måste vara att äldre personer som kan, vill och orkar arbeta ska ges möjlighet att göra det. Det är välkommet att även regeringen ger uttryck för denna uppfattning i propositionen. Genom att arbeta längre är det möjligt för den enskilda individen att påverka storleken på sin egen pension. Som regeringen påpekar innebär ett längre arbetsliv också att längden på pensionsuttaget minskar. Det får i sin tur följderna att utgifterna i pensionssystemet minskar och utrymmet för att upprätthålla godtagbara nivåer på pensionerna ökar.

Utskottet vill vidare framhålla betydelsen av att ta till vara äldres kompetens och den betydelse det har för arbetsmarknaden i stort. Med förbättrade möjligheter för äldre på arbetsmarknaden följer ett ökat arbetsutbud som bidrar till välfärden och minskar försörjningsbördan för de som arbetar. Utskottet noterar i sammanhanget bl.a. att Pensionsåldersutredningen har framhållit de positiva följderna som ett ökat arbetsutbud har för företagandet i ett land. Enligt utredningen innebär ett ökat arbetsutbud bl.a. att det blir enklare för arbetsgivarna att hitta en lämplig person att anställa. Ett ökat arbetsutbud kan också underlätta för arbetsgivare att möta generationsväxlingen på arbetsmarknaden.

Vidare anser utskottet att det arbete som har skett inom ramen för Pensionsgruppen har varit viktigt för att få till stånd nödvändiga förbättringar av pensionssystemet och för att möjliggöra tryggare och högre framtida pensioner. Det är välkommet att arbetet har bedrivits i dialog med arbetsmarknadens parter. Utskottet konstaterar att regeringens förslag om att ändra LAS-åldern och vissa sammanhängande bestämmelser i anställningsskyddslagen tar sin utgångspunkt i Pensionsgruppens överenskommelse om pensionssystemet. Utskottet välkomnar att förslag om en så viktig fråga som möjligheterna för äldre i arbetslivet föregås av ett så gediget och brett förberedelsearbete som skett i det aktuella fallet.

Utskottet delar regeringens uppfattning att förutsättningarna för ett förlängt arbetsliv behöver stärkas och eventuella hinder undanröjas för att äldre personers möjligheter att arbeta längre ska förbättras. Utskottet anser att regeringens förslag till ändringar av anställningsskyddslagen är ett viktigt steg för att åstadkomma just detta. Regeringens förslag är sammantaget en väl avvägd ordning för att vidga utrymmet för äldre arbetstagare att förbättra sin ekonomiska situation och höja sin pension genom fortsatt arbete.

I motion 2018/19:3067 framhåller Vänsterpartiet vissa delar av regeringens förslag, nämligen förslagen om saklig grund och skriftligt besked samt uppsägningstiden för arbetstagare som har fyllt 69 år. Utskottet delar inte Vänsterpartiets uppfattning i nämnda avseenden. Som utskottet har förklarat

ovan anser det att regeringens förslag är utformat på ett sådant sätt att det är väl avvägt för att förbättra situationen för äldre arbetstagare.

Utskottet delar regeringens uppfattning att dagens krav på saklig grund, i kombination med den tillfälliga möjligheten att få anställningen att upphöra genom ett skriftligt besked, är ett hinder för arbetstagare som orkar, vill och kan fortsätta arbeta. Regeringens föreslagna lösning framstår också som mer flexibel för arbetsgivarna med mindre administration.

När det gäller längden på uppsägningstiden för arbetstagare som har fyllt 69 år kan utskottet inte heller där dela Vänsterpartiets synsätt. Som regeringen framhåller skiljer sig förslaget inte nämnvärt från dagens situation då en anställning kan avslutas genom ett skriftligt besked som lämnas senast en månad i förväg och uppsägningstiden vid uppnådd LAS-ålder är en månad. Utskottet kan således inte se att förslaget i praktiken skulle innebära någon större förändring i detta avseende. I likhet med regeringen vill utskottet också påpeka att det inte finns något som hindrar att avtal träffas om längre uppsägningstider än vad som föreskrivs i anställningsskyddslagen.

Utskottet vill i sammanhanget understryka vikten av att långsiktigt hållbara och trygga pensioner förutsätter ett hållbart arbetsliv. För att nå dit krävs det fler förändringar än justeringar i pensionssystemet. Utskottet noterar att såväl Pensionsgruppen som regeringen också har uppmärksammat behovet av ett brett anslag. Det handlar alltså inte bara om höjda åldersgränser utan också om åtgärder inom t.ex. arbetsmiljöområdet och utbildningsområdet för att förbättra möjligheterna till ett hållbart arbetsliv. Vidare delar utskottet regeringens uppfattning att arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela för utvecklingen. Utskottet anser vidare i likhet med flera remissinstanser att det vid en förlängning av arbetslivet också finns skäl att se över eventuella anpassningar av kringliggande trygghetssystem. Utskottet noterar att frågan även finns med i pensionsöverenskommelsen och att regeringen uppger att beredning för närvarande pågår i Regeringskansliet. Utskottet kommer att följa det fortsatta arbetet på området med stort intresse.

När det gäller ändringar i lönegarantilagen har utskottet inte heller något att invända mot regeringens förslag.

Utskottet anser således att det sammantaget finns goda skäl för att ställa sig bakom regeringens förslag. Utskottet tillstyrker därför regeringens lagförslag och avstyrker motionsyrkandena.

Reservation

Uppsägning av arbetstagare som fyllt 69 år, punkt 2 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2018/19:3067 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Jag vill inledningsvis slå fast att jag till skillnad från utskottet anser att det finns skäl att ifrågasätta hur regeringens förslag har tagits fram och den funktion som Pensionsgruppen har haft. Att låta pensionsfrågorna, som är helt avgörande för de svenska medborgarna, hanteras av en sluten grupp utan möjlighet till insyn eller påverkan för utomstående är högst olämpligt. Jag menar att det inte är rimligt att pensionsfrågorna ska vara undantagna från de normala demokratiska beslutsvägarna. Pensionsgruppen bör därför upplösas och riksdagen återfå sin makt och sitt inflytande över pensionsfrågorna.

När det gäller regeringens förslag om ändringar i anställningsskyddslagen ser jag i likhet med utskottet positivt på att de arbetstagare som kan, orkar och vill arbeta högre upp i åldrarna ska ha möjlighet att göra det. Jag står därför bakom regeringens förslag att höja åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen.

Till skillnad från utskottet anser jag dock att det finns delar av regeringens förslag som är onödigt komplicerade. Det är fråga om områden där det vore enklare och tydligare att behålla gällande regelverk. Så är fallet med regeringens förslag om att kravet på saklig grund vid uppsägning inte ska gälla för den som har fyllt 69 år. Samma sak gäller förslaget om att anställningen inte längre ska kunna avslutas genom ett skriftligt besked i samband med att åldersgränsen uppnås. Jag anser att gällande regelverk kring saklig grund och skriftligt besked i stället bör behållas vid en höjning av åldersgränsen i anställningsskyddslagen.

Ytterligare en problematisk del är förslaget att arbetstagare som har fyllt 69 år inte ska ha rätt till längre uppsägningstid än en månad. Jag anser, i likhet med de fackliga centralorganisationerna, att en månads uppsägningstid är för kort i förhållande till hur lång tid det kan förväntas ta att få till stånd pensionsutbetalningar och annat innan anställningen upphör. En arbetstagare som har fyllt 69 år bör därför ha rätt till tre månaders uppsägningstid.

Vidare finns det skäl att framhålla att det för många arbetstagare krävs helt andra åtgärder än att höja LAS-åldern för att ett förlängt arbetsliv ska vara möjligt. Många arbetstagare, främst inom LO-kollektivet, orkar inte ens jobba till dagens åldersgräns. Omfattande förändringar i arbetslivet behövs i form av bl.a. kraftiga satsningar på förbättrad arbetsmiljö, trygga anställningsformer och en generell arbetstidsförkortning. En höjning av åldersgränsen i anställningsskyddslagen förutsätter även samtidiga förändringar av åldersgränserna i kringliggande trygghetssystem såsom sjuk-, arbetslöshets- och arbetsskadeförsäkringen. Jag noterar att även utskottet ser behov av ändringar på andra områden och utgår från att regeringen kommer att vidta åtgärder i den riktning som efterfrågas.

Mot denna bakgrund anser jag att regeringen bör återkomma med ett förslag där dels regelverket kring saklig grund och skriftligt besked behålls vid en höjning av åldersgränsen i anställningsskyddslagen, dels arbetstagare som har fyllt 69 år har rätt till tre månaders uppsägningstid i anställningsskyddslagen i enlighet med vad som anförts ovan.

Särskilda yttranden

1. Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år, punkt 1 (SD)

Magnus Persson (SD), Ebba Hermansson (SD) och Alexander Christiansson (SD) anför:

Vi konstaterar att den blocköverskridande pensionsöverenskommelsen ligger till grund för regeringens förslag. Sverigedemokraterna deltog inte i Pensionsgruppen och står inte bakom pensionsöverenskommelsen.

Pensionsöverenskommelsen syftar bl.a. till att höja lägsta åldern för att ta ut allmän pension. Vi vänder oss inte emot att fler frivilligt arbetar längre, men vi vänder oss mot en generell höjning av pensionsåldern eftersom denna höjning inte tar hänsyn till de olikheter som finns. Vi vill hellre använda incitament och morötter än tvång för att få människor att stanna längre på arbetsmarknaden. Det går att uppnå detta mål genom t.ex. skattefördelar och möjlighet att gå ned till deltid. Vi anser att det vore både klokare och mer mänskligt då vissa löntagare är utslitna redan vid 60 års ålder medan andra är pigga högt upp i åldrarna. Vi befarar dessutom att den nya lägsta pensionsåldern kommer att vara som mest ogynnsam för exempelvis de kvinnor som arbetat inom vård och omsorg samt för personer som haft tunga industri- eller byggjobb.

Nu står vi dock inför att innehållet i pensionsöverenskommelsen ska träda i kraft och med det utgångsläget ser vi det som en självklarhet att även de äldre löntagarna ska ha ett anställningsskydd. Mot den bakgrunden ställer vi oss bakom regeringens förslag. Vi kommer dock noggrant att bevaka frågan och följa det fortsatta arbetet.

2. Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år, punkt 1 (L)

Gulan Avci (L) och Maria Nilsson (L) anför:

I partimotion 2018/19:2039 yrkande 2 föreslår Liberalerna att rätten att kvarstå i anställning på sikt ska höjas till 71 år. Yrkandet behandlades inom ramen för utskottets beredning av motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor (bet. 2018/19:AU9). Liberalerna förklarade sin inställning i frågan om rätten att kvarstå i anställning i ett särskilt yttrande i det betänkandet. Att vi nu ställer oss bakom regeringens förslag innebär inte att vi ändrat inställning i frågan.

Vår utgångspunkt som liberaler är att människor ska få fortsätta i arbetslivet så länge de vill och kan. Det är viktigt att ta vara på den tillgång som åsrika personer utgör i arbetslivet. För att driva frågan om äldres rätt att vara kvar i arbetslivet framåt har Liberalerna varit aktiva inom Pensionsgruppen. Vi konstaterar att regeringens förslag om ändringar i anställningsskyddslagen är

baserat på en överenskommelse som har träffats av partierna som ingår i Pensionsgruppen. Vi står visserligen fast vid den inställning vi framförde inom Pensionsgruppens förhandlingar och som kommer till uttryck i nämnda motion, nämligen att höjningen av åldersgränsen bör ske mer kraftigt. Men eftersom vi står bakom Pensionsgruppens överenskommelse ställer vi oss också bakom regeringens nu aktuella förslag.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2018/19:91 Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497).

Följdmotionen

2018/19:3067 av Ali Esbati m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att gällande regelverk kring saklig grund och skriftligt besked bör behållas vid en höjning av åldersgränsen i LAS och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att en arbetstagare som har fyllt 69 år ska ha rätt till tre månaders uppsägningstid och tillkännager detta för regeringen.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

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 d §,
dels att 2, 4, 5, 32 a, 33 och den nya 33 d §§ och rubriken närmast före
32 a § ska ha följande lydelse,
dels att det i lagen ska införas fyra nya paragrafer, 4 a och 33 a–33 c §§,
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 arbets-
tagarnas rättigheter enligt denna lag.

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

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

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

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

¹ Senaste lydelse 2017:363.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande 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.

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

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

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägnings-tid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a eller 6 §. I 4 a § finns *en*

² Senaste lydelse 2016:248.

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

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

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

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

särskild regel om skyldighet att lämna anställningen i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

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

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,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

år.

³ Senaste lydelse 2016:248.

Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år

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

Rätt att kvarstå i anställningen till 68 år⁴32 a §⁵

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

Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 68 år33 §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, om inte förhandling enligt 11–14 §§ lagen

⁴ Senaste lydelse 2001:298.

⁵ Senaste lydelse 2001:298.

⁶ Senaste lydelse 2010:1230.

(1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan.

33 b §

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

33 c §

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

5 b §

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

33 d §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. Bestämmelsen i 33 d § tillämpas bara på avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som ingås efter lagens ikraftträdande. För sådana avtal som har ingåtts dessförinnan gäller 5 b § i den äldre lydelsen.
 3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för anställningens upphörande med anledning av ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder, som finns i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande. Detta gäller dock endast under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år och längst till dess att avtalet har löpt ut. I annat fall är villkoret ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.
 4. Ett villkor i ett individuellt avtal om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för ett sådant villkor i ett individuellt avtal som har ingåtts före den 1 september 2001.

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

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

6. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för ett skriftligt besked enligt 33 § första stycket i den äldre lydelsen, när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har lämnat ett sådant besked till en arbetstagare som fyller 67 år före den 1 februari 2020. Om arbetstagaren fyller 67 år den 1 februari 2020 eller senare är beskedet utan verkan.

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

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

Lydelse enligt 2.1

Föreslagen lydelse

Rätt att kvarstå i anställningen till 68 år

Rätt att kvarstå i anställningen till 69 år

32 a §

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

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

Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 68 år

Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 69 år

33 §

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

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

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

33 a §

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

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

33 b §

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

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

33 c §

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

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

33 d §

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

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

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2023.
 2. Bestämmelsen i 33 d § i den nya lydelsen tillämpas bara på avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som ingås efter lagens ikraftträdande. För sådana avtal som har ingåtts dessförinnan gäller bestämmelsen i den äldre lydelsen.
 3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för anställningens upphörande med anledning av ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder, som finns i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande. Detta gäller dock endast under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år och längst till dess att avtalet har löpt ut. I annat fall är villkoret ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.
 4. Ett villkor i ett individuellt avtal om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för ett sådant villkor i ett individuellt avtal som har ingåtts före den 1 september 2001.
 5. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.

3 Förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)

Härigenom föreskrivs i fråga om lönegarantilagen (1992:497)¹ dels att 22 § ska upphöra att gälla, dels att 6 a, 11, 12, 14, 15, 17, 18 och 24–26 §§ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 a §²

Regeringen meddelar föreskrifter om vilka länsstyrelser som ansvarar för uppgifter enligt denna lag.

Den myndighet som regeringen bestämmer betalar ut garanti-belopp (utbetalande myndighet).

11 §³

Om bevakning förekommer i konkursen, ska förvaltaren snarast underrätta länsstyrelsen om sådana fordringar som omfattas av garantin och som enligt förvaltarens bedömning är klara.

Om bevakning förekommer i konkursen, ska förvaltaren snarast underrätta den utbetalande myndigheten om sådana fordringar som omfattas av garantin och som enligt förvaltarens bedömning är klara.

Underrättelse om övriga fordringar som omfattas av garantin ska lämnas utan dröjsmål sedan fordringarna har blivit utdelningsgilla.

12 §

Om förvaltaren, sedan han har lämnat underrättelse enligt 11 § första stycket, får upplysningar enligt 10 § eller om han på annat sätt får kännedom om något förhållande som påverkar frågan till vilken del arbetstagarens fordran på uppsägningslön omfattas av förmånsrätt, skall han snarast underrätta länsstyrelsen.

Om förvaltaren, efter att ha lämnat en underrättelse enligt 11 § första stycket, får upplysningar enligt 10 § eller på annat sätt får kännedom om något förhållande som påverkar frågan till vilken del arbetstagarens fordran på uppsägningslön omfattas av förmånsrätt, ska förvaltaren snarast underrätta den utbetalande myndigheten.

14 §

Den förvaltare, som efter att ha lämnat en underrättelse enligt 11 § avser att göra en förskottsbetalning till arbetstagaren enligt 13 §, skall underrätta länsstyrelsen innan betalningen görs.

Den förvaltare som efter att ha lämnat en underrättelse enligt 11 § avser att göra en förskottsbetalning till arbetstagaren enligt 13 §, ska underrätta den utbetalande

¹ Senaste lydelse av 22 § 2012:83.

² Senaste lydelse 2012:83.

³ Senaste lydelse 2012:83.

myndigheten innan betalningen görs.

15 §

Förvaltaren *skall* för arbetstagarens räkning bevaka fordringar som enligt *hans* bedömning är klara.

Bevakningen får ske genom att förvaltaren *lämnar rätten* två kopior av en sådan underrättelse som han har lämnat *länsstyrelsen* enligt 11 § och anger att den avser bevakning.

Förvaltaren *skall* genast underrätta arbetstagaren om bevakningen.

Förvaltaren *ska* för arbetstagarens räkning bevaka fordringar som enligt *förvaltarens* bedömning är klara.

Bevakningen får ske genom att förvaltaren *till rätten lämnar två* kopior av en sådan underrättelse som han *eller hon* har lämnat *till den utbetalande myndigheten* enligt 11 § och anger att den avser bevakning.

Förvaltaren *ska* genast underrätta arbetstagaren om bevakningen.

17 §⁴

Om förvaltaren eller rekonstruktören finner att fordran ska betalas enligt garantin, ska han eller hon samma dag som beslutet meddelas sända en underrättelse om beslutets innehåll till *länsstyrelsen*.

Om förvaltaren eller rekonstruktören finner att fordran ska betalas enligt garantin, ska han eller hon samma dag som beslutet meddelas sända en underrättelse om beslutets innehåll till *den utbetalande myndigheten*.

18 §⁵

Om förvaltaren eller rekonstruktören, efter att ha fattat beslut om betalning enligt garantin, får upplysningar enligt 10 § eller på annat sätt får kännedom om något förhållande som påverkar frågan till vilken del arbetstagarens fordran på uppsägningslön omfattas av rätt till betalning enligt garantin, *skall förvaltaren eller rekonstruktören* snarast ompröva sitt beslut avseende garantibelopp som ännu inte har betalats ut.

Om omprövningen medför att utbetalning enligt garantin *skall* ske med ett annat belopp än tidigare, *skall* förvaltaren eller rekonstruktören samma dag sända

Om förvaltaren eller rekonstruktören, efter att ha fattat beslut om betalning enligt garantin, får upplysningar enligt 10 § eller på annat sätt får kännedom om något förhållande som påverkar frågan till vilken del arbetstagarens fordran på uppsägningslön omfattas av rätt till betalning enligt garantin, *ska han eller hon* snarast ompröva sitt beslut avseende garantibelopp som ännu inte har betalats ut.

Om omprövningen medför att utbetalning enligt garantin *ska* ske med ett annat belopp än tidigare, *ska* förvaltaren eller rekonstruktören samma dag sända

⁴ Senaste lydelse 2012:83.

⁵ Senaste lydelse 2005:273.

en underrättelse om beslutets innehåll till *länsstyrelsen*.

en underrättelse om beslutets innehåll till *den utbetalande myndigheten*.

24 §⁶

Innan garantibelopp betalas ut *skall länsstyrelsen* verkställa skatteavdrag samt avdrag med belopp som *skall* innehållas på grund av beslut om utmätning av lön. Dessutom *skall* avräkning göras för förskottsbetalning som skett enligt 11 kap. 14 § konkurslagen (1987:672) och som avser fordringar som omfattas av garantin.

Innan garantibelopp betalas ut *ska den utbetalande myndigheten* verkställa skatteavdrag samt avdrag med belopp som *ska* innehållas på grund av beslut om utmätning av lön. Dessutom *ska* avräkning göras för förskottsbetalning som *har* skett enligt 11 kap. 14 § konkurslagen (1987:672) och som avser fordringar som omfattas av garantin.

25 §⁷

Innan garantibelopp för fordran på uppsägningslön betalas ut *skall* arbetstagaren till *länsstyrelsen* lämna en försäkran på heder och samvete om sina anställnings- och avlöningsförhållanden under uppsägningstiden.

Innan garantibelopp för fordran på uppsägningslön betalas ut *ska* arbetstagaren till *den utbetalande myndigheten* lämna en försäkran på heder och samvete om sina anställnings- och avlöningsförhållanden under uppsägningstiden.

Om arbetstagaren under uppsägningstiden inte utför arbete för konkursgäldenären, gäldenären vid företagsrekonstruktion eller någon annan och inte heller driver egen rörelse, får garantibelopp för fordran på uppsägningslön betalas ut endast om arbetstagaren visar att han eller hon för den tid fordran avser har varit anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen.

26 §⁸

Anser länsstyrelsen att uppgifterna som arbetstagaren har lämnat i en försäkran enligt 25 § kan påverka frågan till vilken del arbetstagarens fordran på uppsägningslön omfattas av rätt till betalning enligt garantin, *skall länsstyrelsen* skyndsamt sända kopia av försäkran till förvaltaren eller rekonstruktören.

Om den utbetalande myndigheten anser att uppgifterna som arbetstagaren har lämnat i en försäkran enligt 25 § kan påverka frågan till vilken del arbetstagarens fordran på uppsägningslön omfattas av rätt till betalning enligt garantin, *ska den utbetalande myndigheten* skyndsamt sända en kopia av försäkran till förvaltaren eller rekonstruktören.

⁶ Senaste lydelse 1995:310.

⁷ Senaste lydelse 2005:273.

⁸ Senaste lydelse 2005:273.

I sådana fall får garantibelopp för fordran på uppsägningslön inte betalas ut innan förvaltaren eller rekonstruktören har omprövat sitt tidigare ställningstagande i frågan om lönegaranti eller underrättat *länsstyrelsen* om att uppgifterna i försäkran inte ger anledning till en ny bedömning.

I sådana fall får garantibelopp för fordran på uppsägningslön inte betalas ut innan förvaltaren eller rekonstruktören har omprövat sitt tidigare ställningstagande i frågan om lönegaranti eller underrättat *den utbetalande myndigheten* om att uppgifterna i försäkran inte ger anledning till en ny bedömning.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.