



LUNDS
UNIVERSITET

68-årsregeln i LAS

En utredning om regleringen innebär åldersdiskriminering
samt om den möjliggör för ett längre arbetsliv

Masteruppsats i arbetsrätt VT 2020

Sofia Åkerman

Handledare Annamaria Westregård

Sammanfattning

Den demografiska utvecklingen i världen innebär en stor ekonomisk press på välfärdsstaterna. Andelen äldre i befolkningen har ökat vilket leder till att försörjningsbördan på de arbetstagare som är i arbetsför ålder också ökar. För att kunna lösa problemen med en åldrande befolkning behöver pensionsåldern höjas. I januari 2020 infördes därför 68-årsregeln i LAS i syfte att höja pensionsåldern i Sverige. Syftet med denna uppsats var att analysera om införandet av 68-årsregeln innebär bättre möjligheter för äldre arbetstagare att arbeta högre upp i åldrarna. De rättsliga problemen med den tidigare 67-årsregeln har därför analyserats samt att 68-årsregeln har analyserat utifrån om denna reglering undanröjer problemen som 67-årsregeln innebar. En analys har även gjorts om huruvida 68-årsregeln innebär nya rättsliga problem för arbetstagares möjligheter till ett längre arbetsliv. Dessutom har 68-årsregeln diskuterats utifrån om den innebär åldersdiskriminering enligt Likabehandlingsdirektivet och Diskrimineringslagen. 68-årsregeln innebar bland annat att åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning höjdes med 1 år samt att kravet på saklig grund för uppsägning togs bort för arbetstagare över 68 år. Den tidigare 67-årsregeln innebar hinder för äldre arbetstagares möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna eftersom denna regel ofta sågs som en regel om avgångsskyldighet. I och med att det inte längre krävs saklig grund för uppsägningar av arbetstagare över 68 år har incitamenten för att säga upp arbetstagare i samband med att de uppnår LAS-åldern reducerats. 68-årsregeln kan dock innebära andra rättsliga problem för arbetstagares möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna då anställningar med arbetstagare över 68 år inte är så flexibla som de verkar. Det är oklart om 68-årsregeln står i strid med diskrimineringsförbudet i Likabehandlingsdirektivet och Diskrimineringslagen då EU-domstolen aldrig tidigare har prövat en likadan reglering som 68-årsregeln.

Abstract

Demographic developments are putting a great deal of economic pressure on welfare states. The proportion of older people in the population increases which leads to an increase in the dependency ratio. In order to solve the problems of an aging population, the retirement age needs to be raised. In January 2020, the “68-year rule” was introduced in the Swedish Employment Protection Act. The aim of the rule was to raise the retirement age in Sweden. The purpose of this paper is to analyse whether the introduction of the “68-year rule” means better opportunities for older workers to work longer. In order to be able to analyse this, the legal problems with the previous “67-year rule” was first analyzed. Then the “68-year rule” was analysed based on whether this regulation eliminates the problems that the “67-year rule” entailed. An analysis has also been made as to whether the “68-year rule” poses new legal problems for employees' opportunities for a longer working life. In addition, the 68-year rule has been analysed on the basis of whether the rule means age discrimination according to *Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation* and the Swedish Discrimination Act. The “68-year rule” means, among other things, that the age limit for the right to remain in employment has been increased by 1 year and that the requirement for just cause for dismissal was removed for employees who had reached 68 years. The earlier “67-year rule” was a barrier for older workers' opportunities to work after they had reached 67 years, as this rule was often seen as a rule on compulsory retirement. The “68-year rule” has reduced the incentives to terminate workers when they reach 67 years. However, the “68-year rule” can pose other legal problems for workers' opportunities to a longer working life, as employment with employees over 68 years old is not as flexible as they seem. It is unclear whether the 68-year rule contravenes the discrimination ban in the Equal Treatment Directive and the Discrimination Act, as the European Court of Justice has never before tried a similar regulation as the “68-year rule”.

Förkortningar	5
1. Inledning	6
1.1 Bakgrund och ämne	6
1.2 Syfte och frågeställning	7
1.3 Metod och Material	8
1.5 Avgränsningar	10
1.4 Disposition	11
2. Den demografiska utvecklingen	12
3. Aktivt åldrande	15
4. Pensionsrelaterade åldersgränser i det svenska pensionssystemet	16
5. 67-årsregeln	20
5.1 Rätt att kvarstå i anställning till 67 år	20
5.2 Förenklat uppsägningsförfarande	22
5.3 Uppsägningstid och företrädesrätt	25
5.4 Avtal om tidsbegränsad anställning	27
6. 68-årsregeln	27
6.1 Rätt att kvarstå i anställning till 68 år	27
6.2 Inget krav på saklig grund	29
6.3 Förenklat uppsägningsförfarande	30
6.4 Uppsägningstid och företrädesrätt	32
6.5 Avtal om allmän visstidsanställning och vikariat	33
7. Åldersdiskriminering	33
7.1 Inledning	33
7.2 Europeiska Unionens Stadga om de Grundläggande Rättigheterna	34
7.3 Likabehandlingsdirektivet	35
7.3.1 Bakgrund	35
7.3.2 Syfte och tillämpningsområde	36
7.3.3 Direkt och indirekt diskriminering	37
7.3.5 Undantag från förbudet mot åldersdiskriminering	38
7.3.6 Berättigat mål eller syfte	39
7.3.8 Lämpliga och nödvändiga åtgärder	42
7.3.9 67-årsregeln i förhållande till Likabehandlingsdirektivet	45
7.3.10 68-årsregeln i förhållande till Likabehandlingsdirektivet	46
7.4 Diskrimineringslagen	49
7.4.1 Diskrimineringsförbudet	49
7.4.2 Undantag från diskrimineringsförbudet	49
8. Sammanfattande analys	51

8.1 Rättsliga problem med 67-årsregeln som försvårade för arbetstagare att arbeta efter 67	51
8.2 Motverkar 68-årsregeln de hinder som 67-årsregeln innebar för ett längre arbetsliv?	52
8.3 Nya problem för arbetstagares möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna i och med 68-årsregeln	52
8.2 68-årsregeln och diskriminering	53
9. Slutord	55
Källförteckning	57

Förkortningar

AD Arbetsdomstolen

AML Arbetsmiljölagen (1977:116)

DL Diskrimineringslagen (2008:567)

EU Europeiska Unionen

FEU Fördraget om Europeiska Unionen

FEUF Fördraget om Europeiska Unionens Funktionsätt

LAS Lag (1982:80) om anställningsskydd

LO Landsorganisationen i Sverige

Prop Proposition

SAF Svenska Arbetsgivareföreningen

SFB Socialförsäkringsbalk (2010:110)

SOU Statens offentliga utredningar

TCO Tjänstemännens centralorganisation

WHO World Health Organisation

1. Inledning

1.1 Bakgrund och ämne

I och med förbättrade levnadsstandarder, medicinska framsteg och bättre arbetsförhållanden har medellivslängden ökat i många delar av världen under de senaste decennierna. Detta innebär många fördelar på både individnivå och för samhällen som stort. Bland annat har äldres hälsa generellt förbättrats vilket medför att många får ett längre och förhoppningsvis rikare liv. Det har också inneburit att fler kan arbeta längre än tidigare och att behovet av sociala insatser förskjuts i tid och behövs inte förrän senare i livet. En åldrande befolkning innebär emellertid också stora prövningar på samhället¹ och betraktas vara en av nutidens största ekonomiska utmaningar. Ökad livslängd kombinerat med minskat barnafödande innebär att andelen av Europas befolkning som är över pensionsåldern kommer att öka. Färre individer i arbetsför ålder kommer följaktligen att försörja en växande andel pensionärer vilket i sin tur kommer belasta länders kapacitet att stödja de äldre i befolkningen.² Den demografiska utvecklingen kommer därför att leda till en stor ekonomisk press på välfärdsstaterna för att de ska kunna fortsätta garantera samma levnadsstandarder som innan.³ För att kunna bemöta dessa krav på ett tillfredsställande sätt krävs det ändringar i både lagstiftning och praxis.⁴

För att motverka problemen som kommer med en åldrande befolkning är det av stor vikt att säkerställa att äldre i största möjliga mån ska ha möjlighet att förbli aktiva i samhället genom att bland annat vara aktiva som arbetstagare högre upp i åldrarna. För att möjliggöra för aktivt åldrande är frågor om exempelvis när det är rimligt man ska gå i pension och åldersdiskriminering viktiga.⁵ I Sverige har åldern för pensionsuttag inte ökat i samma

¹ Titti Mattson & Ann Numhauser-Henning, "Vad är äldrerätt?", i *Äldrerätt - Ett nytt rättsområde*, red. Ann Numhauser-Henning & Titti Mattsson (Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2017), s. 15.

² Kirk Scott, "En åldrande värld", i *Äldrerätt – ett nytt rättsområde*, red. Ann Numhauser-Henning & Titti Mattsson (Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2017) s. 29.

³ Kirk Scott, "Demographic developments in an ageing Europe", i: *Elder Law – Evolving European perspectives*, red. Ann Numhauser-Henning, (Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2017), s. 33.

⁴ Scott, "En åldrande värld", 2017, s. 29.

⁵ Mattson & Numhauser-Henning, 2017, s. 16.

utsträckning som livslängden har ökat. Därför krävs det att arbetslivet förlängs för att pensionärer fortsatt ska kunna erhålla en godtagbar ersättningsnivå.⁶

Den 1 januari 2020 trädde nya ändringar i LAS i kraft i syfte att möjliggöra för ett längre arbetsliv för arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Ändringarna har inneburit att anställningsskyddet har förlängts och att arbetstagare numera har rätt att kvarstå i anställning till 68 år. Det förenklade uppsägningsförfarandet har dessutom ändrats så att arbetsgivare idag kan säga upp arbetstagare som är över 68 år utan att det krävs saklig grund för uppsägning.⁷ Denna uppsats kommer att utreda vad dessa ändringar i LAS kommer att innebära i förhållande till målet att förlänga arbetslivet. Dessutom kommer den nya 68-årsregeln att analyseras i förhållande till åldersdiskriminering.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka konsekvenser införandet av 68-årsregeln i LAS kommer att innebära. Målet med regleringen är som nämnt ovan främst att möjliggöra för fler arbetstagare att arbeta högre upp i åldrarna. I denna uppsats ämnar jag därför att analysera om ändringarna i anställningsskyddet kommer att medföra rättsliga förutsättningar för att uppnå målet med att förlänga arbetslivet. För att kunna analysera ändringarna kommer först problemen som den tidigare 67-årsregeln innebar för arbetstagares möjligheter att arbeta efter 67 år att analyseras. Sedan kommer en analys föras om den nuvarande 68-årsregeln undanröjer de problem som 67-årsregeln innebar. 68-årsregeln kommer även att diskuteras i förhållande till vilka möjliga problem som den nuvarande regleringen kommer medföra för arbetstagares möjlighet att arbeta efter 68 år. Syftet med uppsatsen är dessutom att analysera om förändringarna av det förenklade uppsägningsförfarandet innebär åldersdiskriminering enligt Direktiv 2000/78/EG om inrättandet av en allmän ram för likabehandling (fortsatt kallat Likabehandlingsdirektivet) samt Diskrimineringslagen. Detta i och med att kravet på saklig grund vid uppsägningar har tagits bort helt för arbetstagare som arbetar efter 68 års ålder. För att kunna analysera om införandet av 68-årsregeln innebär åldersdiskriminering kommer regleringar och praxis från både EU och Sverige att beaktas. Detta har resulterat i följande frågeställningar:

⁶ Prop. 2018/19:91, s. 18.

⁷ Prop. 2018/19:91, s. 1.

Vilka rättsliga problem fanns det med 67-årsregeln som försvårade för arbetstagare att arbeta efter att de hade uppnått 67 år?

På vilket sätt har de rättsliga problemen med 67-årsregeln åtgärdats i och med införandet av 68-årsregeln?

Innebär 68-årsregeln några nya problem för arbetstagares möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna?

Innebär åldersgränsen för kravet på saklig grund vid uppsägningar otillåten diskriminering på grund av ålder enligt Likabehandlingsdirektivet och Diskrimineringslagen?

1.3 Metod och Material

De metoder som främst har använts i denna uppsats för att fastställa gällande rätt är rättsdogmatisk- och EU-rättslig metod. Rättsdogmatiken har sin utgångspunkt i principerna för användandet av de allmänt accepterade rättskällorna. Exempel på sådana rättskällor är lagstiftning, rättspraxis, förarbeten och juridisk doktrin. Rättsdogmatiken går således ut på att söka svar i dessa rättskällor⁸ genom att analysera de olika komponenterna i rättskällorna för att kunna fastställa hur en rättsregel ska uppfattas i ett specifikt sammanhang.⁹ Då denna uppsats till stor del utgör en utredning av ändringarna i LAS rörande arbetstagares rätt att kvarstå i anställning till 68 år kommer lagstiftningen att utgöra grunden för uppsatsen. Både regleringen innan ändringen samt den nuvarande regleringen kommer att analyseras. För att kunna redogöra för den före detta lagstiftningen kommer både förarbeten, doktrin och rättspraxis att tas i hänsyn. Ändringen skedde dock så pass nyligen någon rättspraxis inte har hunnit utvecklas för den nya lagstiftningen och därför kommer främst förarbeten och doktrin att beaktas när den gällande rätten ska fastställas.

⁸ Jan Kleineman, "Rättsdogmatisk metod", i: *Juridisk metodlära*, red. Maria Nääv och Mauro Zamboni, 2:a uppl, (Lund: Studentlitteratur AB, 2018), s. 21.

⁹ Kleineman, 2018, s. 26.

För att kunna analysera huruvida ändringarna i LAS möjliggör för ett längre arbetsliv behövs dessutom förståelse för de bakomliggande faktorerna till ändringarna samt vilka andra rättsliga faktorer som påverkar pensionsåldern. Därför kommer det redogöras för den demografiska utveckling samt aktivt åldrande. Även andra pensionsrelaterade åldersgränser än LAS-åldern kommer att presenteras deskriptivt. I dessa kapitel är det främst doktrin, lagstiftning och information från pensionsmyndigheten som kommer att användas.

En annan metod som också är nödvändig för att kunna fastställa gällande rätt i denna uppsats är EU-rättslig metod. EU har befogenheten att både anta bindande rättsakter för medlemsländerna samt har en exklusiv kompetens att uttolka dessa. I och med att Sverige är medlem i EU påverkas därför den svenska rätten i stor grad av EU-rätten. Vid fastställandet av gällande rätt är det således av stor vikt att inte bara beakta svensk rätt utan även EU:s rättskällor.¹⁰ Den EU-rättsliga metoden är viktig då EU-rättsliga bestämmelser behöver tolkas och tillämpas i enlighet med den juridiska metod som EU-domstolen har utvecklat.¹¹ För att kunna förstå hur EU-rätten påverkar den svenska rätten behövs kunskap om hur de EU-rättsliga rättskällorna förhåller sig till varandra samt hur de förhåller sig till den svenska rätten. De rättskällor inom EU som är bindande för medlemsländerna är primärrätten, EU:s stadga om grundläggande rättigheter, bindande sekundärrätt, internationella avtal samt allmänna rättsprinciper.¹²

De bestämmelser som främst kommer att användas för att redogöra för skyddet mot åldersdiskriminering inom EU är EU:s stadga om grundläggande rättigheter samt Likabehandlingsdirektivet. EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna är en viktig del inom EU-rätten och artikel 6.1 FEU fastställer dessutom att stadgan ska ha samma rättsliga värde som fördragen.¹³ Stadgan är således en bindande rättskälla, det vill säga att rättstillämparen är skyldig att rätta sig efter den.¹⁴ Jag anser därför att det är av stor vikt att redogöra för förbudet mot åldersdiskriminering i stadgan.

¹⁰ Jane Reichel, "EU-rättslig metod", i: *Juridisk metodlära* red. Maria Nääv och Mauro Zamboni, 2:a uppl. (Lund: Studentlitteratur AB, 2018), s. 111.

¹¹ Jörgen Hettne & Ida Otken Eriksson, *EU-rättslig metod: Teori och Genomslag i Svensk Rättstillämpning*, 2:a uppl., (Stockholm: Norstedts Juridik, 2011), s. 34.

¹² Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 40.

¹³ FEU, Artikel 6.1.

¹⁴ Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 40.

Likabehandlingsdirektivet fastställer en allmän ram för bekämpning av bland annat åldersdiskriminering.¹⁵ Enligt Artikel 288 i FEUF är direktiv endast bindande i förhållande till vilket resultat som ska uppnås. Det är dock upp till de nationella myndigheterna att bestämma tillvägagångssätt för genomförandet.¹⁶ Denna uppsats ämnar därför till att se till om Sveriges implementering av Likabehandlingsdirektivet genom 68-årsregeln i LAS är tillåten enligt direktivet.

Inom EU-rätten har de oskrivna rättskällorna mycket större betydelse än vad de har inom den svenska rätten. Ett exempel på en oskriven rättskälla är domstolarnas rättspraxis. EU-domstolens samt tribunalens rättspraxis är i princip bindande för medlemsländerna.¹⁷ Eftersom det finns en utbredd rättspraxis som rör åldersdiskriminering kommer därför stor vikt att läggas vid rättspraxis från EU-domstolen för att kunna fastställa rättsläget när det kommer till regleringar som rör ofrivillig pensionering samt vid analysen av om den svenska regleringen strider mot det EU-rättsliga förbudet mot åldersdiskriminering eller inte. Jag kommer dessutom att redogöra för hur skyddet mot åldersdiskriminering i direktivet har implementerats i Diskrimineringslagen samt om 68-årsregeln strider mot förbudet mot åldersdiskriminering i denna lag. För att kunna redogöra för om 68-årsregeln innebär åldersdiskriminering enligt diskrimineringslagen kommer främst lagstiftning och rättspraxis att användas.

1.5 Avgränsningar

De avgränsningar som har gjorts i denna uppsats är dels att redogörelsen av det svenska pensionssystemet kommer att begränsas till de pensionsrelaterade åldersgränserna. Avsnittet som redogör för de pensionsrelaterade åldersgränserna syftar till att ge läsare en större förståelse för vilka andra faktorer, förutom 68-årsregeln, som påverkar arbetstagares val av tidpunkt för pensionering. Redogörelsen av det svenska pensionssystemet kommer därför inte att vara vidare detaljerad.

¹⁵ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 1.

¹⁶ FEUF, Artikel 288.

¹⁷ Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 40.

68-årsregeln innebär att arbetstagare över 68 år har ett begränsat anställningsskydd bland annat eftersom det inte krävs saklig grund för uppsägning av dessa arbetstagare. De uppsägningar som kan antas vara vanligast bland arbetstagare över 68 år är om de på grund av tilltagande ålder eller sjukdom har försämrat sin arbetsprestation. Därför kommer arbetsgivarens skyldigheter vid sådana uppsägningar att redogöras för. På grund av uppsatsens storlek kommer jag dock inte att vidare redogöra för när det i andra fall föreligger saklig grund för uppsägning på grund.

I redogörelsen av åldersdiskriminering inom EU-rätten kommer det kort redogöras för de relevanta artiklarna i EU:s Stadga om de Grundläggande Rättigheterna då Stadgan är en viktig del av EU-rätten. Eftersom syftet med uppsatsen dock är att analysera om 68-årsregeln strider mot Likabehandlingsdirektivet kommer större vikt att läggas vid direktivet. Jag kommer dock endast att redogöra för de artiklar i direktivet som är relevanta för att kunna för diskrimineringsförbudet på grund av ålder samt de artiklar som är relevanta för att kunna redogöra för när undantag från diskrimineringsförbud får göras.

1.4 Disposition

Uppsatsen består av nio kapitel och inleds med ett kapitel som redogör för bakgrunden till ämnet samt vad syftet är med uppsatsen och vilka frågeställningar som avses besvaras i uppsatsen. Dessutom beskrivs metoden som används samt vilka avgränsningar som har gjorts. Därefter kommer två kapitel om den demografiska utvecklingen respektive om aktivt åldrande. Syftet med dessa kapitel är att klargöra de bakomliggande faktorerna till införandet av 68-årsregeln samt att belysa vilka faktorer som påverkar längden på arbetslivet. Dessa kapitel följs av en redogörelse av andra pensionsrelaterade åldersgränserna i det svenska pensionssystemet. Dessa åldersgränser påverkar i stor grad människors val av tidpunkt för när pensionen ska börja tas ut och är därför viktiga vid analysen av huruvida 68-årsregeln kommer att innebära rättsliga förutsättningar för att fler människor ska ha möjlighet att arbeta högre upp i åldrarna.

I uppsatsens femte kapitel kommer det redogöras för den tidigare 67-årsregeln. Det kommer dessutom föras en analys av vilka rättsliga hinder den tidigare 67-årsregeln innebar för

arbetstagares möjligheter att arbeta efter att de hade uppnått 67 år. Efter redogörelsen av 67-årsregeln följer ett kapitel som redogör för den nya 68-årsregeln. I kapitel om 68-årsregeln kommer den nya regleringen att analyseras rörande huruvida ändringarna motverkar de rättsliga hinder som 67-årsregeln innebar för arbetstagares möjligheter att arbeta längre samt rörande vilka möjliga hinder den nya regleringen kan innebära.

För att kunna besvara uppsatsens fjärde fråga rörande om åldersgränsen för kravet på saklig grund utgör åldersdiskriminering kommer först den EU-rättsliga regleringen av åldersdiskriminering att redovisas. Till att börja med kommer det att redogöras för de artiklar i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna som berör äldres rättigheter. Stadgan är som nämnt tidigare en viktig del i EU-rätten då den är bindande för alla medlemsländer och ska ha samma rättsliga betydelse som fördragen. Därefter kommer förbudet mot åldersdiskriminering i Likabehandlingsdirektivet att redogöras för samt i vilka situationer det är tillåtet att göra avvikelser från förbudet mot åldersdiskriminering. Det kommer dessutom föras en analys kring huruvida 68-årsregeln innebär åldersdiskriminering enligt Likabehandlingsdirektivet. Sist i kapitel om åldersdiskriminering kommer det redogöras för förbudet mot åldersdiskriminering i den svenska Diskrimineringslagen. 68-årsregeln kommer vidare att analyseras utifrån om den innebär diskriminering på grund av ålder enligt den svenska diskrimineringslagen. Analysen av uppsatsens frågeställningar kommer att genomföras löpande genom hela uppsatsen men kommer att sammanfattas i uppsatsens åttonde kapitel. Uppsatsen avslutas sedan med några slutord.

2. Den demografiska utvecklingen

Från början när människor levde i jordbrukssamhällen var fertilitets- och mortalitetsnivåerna höga. Den höga mortalitetsnivån berodde på att det fanns mycket fler hot mot människan än vad det gör idag. Dels var sjukvården inte lika välutvecklad vilket gjorde att många dog i sjukdomar som vi idag kan bota. Dessutom fanns fler externa hot mot människan. De höga fertilitetstalen hörde till viss del ihop med den höga mortaliteten men också med en ekonomisk osäkerhet. Ofta vara det barnen som försörjde sina föräldrar när de blev äldre och

eftersom även barnadödligheten var hög ledde det till behovet av att få många barn så att tillräckligt många skulle överleva till vuxen ålder.¹⁸

När det senare skedde en nedgång av infektionssjukdomar började dödligheten att sjunka både för barn och äldre. I början av denna nedgång fortsatte dock fertilitetsnivåerna att vara detsamma eftersom det tog ett tag innan människor hann anpassa sig till det faktum att dödligheten fortsatte att sjunka. Under denna tid växte populationerna väldigt mycket vilket skedde i många västländer under slutet av 1800-talet och i början av 1900-talet.¹⁹ Efter ett tag började även fertilitetsnivåerna att sjunka vilket man tror berodde på att lägre dödlighet tillåter familjer att ha färre barn samtidigt som de fortfarande når sitt mål av storlek på familjen. Detta ledde således till att medelåldern ökade. Det första åldrandet av befolkningen var fördelaktigt för många västerländska ekonomier. Åldersstrukturerna i samhället blev förmånliga eftersom det ledde till att både färre barn behövde försörjas samtidigt som det inte ledde till någon ökning av äldre som var i behov av försörjning.²⁰

Senare har utvecklingen gått mot att människor lever högre upp i åldrarna samtidigt som fertilitetsnivåerna fortsatt har varit låga²¹. Andelen äldre i samhället har därmed växt snabbare än resten av befolkningen²² vilket har medfört en negativ trend när det kommer till försörjningsbördan då kapital som tidigare har försett arbetare måste omfördelas till äldre i befolkningen. Det leder i sin tur till att produktiviteten i samhället sjunker och det finns därför en risk för att åldrandet av befolkningen kommer att underminera ekonomiska tillväxtmönster från tidigare årtionden.²³ Den ökade medellivslängden innebär också att antalet år som människor lever som pensionärer ökar och därför behöver pensionerna dessutom räcka längre.²⁴ Åldrandet av befolkningar sker just nu över hela världen men utvecklingen går som snabbast i utvecklingsländer.²⁵

¹⁸ Scott, "Demographic developments in an ageing Europe", 2017, s. 34-35.

¹⁹ Scott, "Demographic developments in an ageing Europe", 2017, s. 34-35.

²⁰ Scott, "Demographic developments in an ageing Europe", 2017, s. 35-36.

²¹ Scott, "Demographic developments in an ageing Europe", 2017, s. 38.

²² United Nations, *Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and a Challenge*, (New York: United Nations Population Fund, 2012), s. 9.

²³ Scott, "Demographic developments in an ageing Europe", 2017, s. 38.

²⁴ Prop. 2018/19:91, s. 22.

²⁵ United Nations, 2012, s. 16.

Den stundande demografiska utvecklingen innebär stor ekonomisk press på välfärdsstaterna för att kunna finansiera de ökade kostnaderna som kommer med en äldre befolkning. Dels behöver fler äldre försörjning i form av pension och dels ökar kostnaderna för sjukvården då äldre är den åldersgrupp i samhället som har högst vårdkostnader.²⁶ Idag försörjer cirka fyra personer i arbetsför ålder en pensionär och denna siffra förväntas att halveras och att det således snart bara ska gå två personer i arbetsför ålder per pensionär.²⁷ För att välfärdsstaterna ska kunna hantera åldrandet av befolkningen behöver något göras.²⁸

Potentiella lösningar på problemen som kommer med den demografiska utvecklingen är exempelvis att öka fertiliteten, att uppmuntra immigration eller att öka antalet arbetade timmar.²⁹ Enligt FN kommer ökad immigration högst troligt inte att kunna kompensera för den åldrande befolkningen och möjligheten att öka fertiliteten är begränsad.³⁰ Av dessa verkar därför ökandet av antalet arbetade timmar vara den främsta lösningen för att lindra de ekonomiska konsekvenserna av en åldrande befolkning.³¹ Ett sätt att öka antalet arbetade timmar är att höja pensionsåldern. Genom att höja pensionsåldern ökar skatteintäkterna samtidigt som de antal år som en individ tar ut pensionsförmåner minskar.³² Att få fler att arbeta högre upp i åldrarna är ett komplext problem då det å ena sidan förknippas med flera utmaningar som gör det svårare för äldre att försörja sig än för yngre arbetstagare. Dessa utmaningar kan exempelvis vara dåliga arbetsförhållanden, ohälsa, regler kring pension samt negativa fördomar om äldre arbetstagare. Å andra sidan är det många äldre som fortfarande har kapacitet att arbeta.³³

²⁶ Se bland annat: Scott, "Demographic developments in an ageing Europe", 2017, s. 43 och United Nations, 2012, s. 29.

²⁷ Europeiska kommissionen, *The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*, (Bryssel: Europeiska kommissionen, 2015), s. 22.

²⁸ Scott, "Demographic developments in an ageing Europe", 2017, s. 43.

²⁹ Scott, "Demographic developments in an ageing Europe", 2017, s. 50.

³⁰ United Nations, 2012, s. 55.

³¹ Scott, "Demographic developments in an ageing Europe", 2017, s. 50.

³² Scott, "Demographic developments in an ageing Europe", 2017, s. 46.

³³ United Nations, 2012, s. 55.

3. Aktivt åldrande

För att kunna hantera den demografiska utvecklingen på ett lyckat sätt har flera internationella organ utvecklat ramverk för aktivt åldrande.³⁴ Aktivt åldrande saknar en allmänt accepterad definition eftersom riktlinjer och utförande ser så pass olika ut i olika organisationer och organ.³⁵ Världshälsoorganisationen definierar dock aktivt åldrande som en process som optimerar möjligheterna till hälsa, delaktighet och säkerhet i syfte att förbättra livskvaliteten när människor åldras.³⁶ Trots att ramverken för aktivt åldrande skiljer sig i de olika organen har de ofta gemensamt att aktivt åldrande innefattar riktlinjer för att möjliggöra för arbete högre upp i åldrarna.³⁷

Även EU har uppmärksammat aktivt åldrande och Europeiska Unionens råd anser att det krävs åtgärder som möjliggör för både kvinnor och män att förbli aktiva i samhället, bland annat som arbetstagare och som konsumenter. Europeiska Unionens råd anser även att det krävs åtgärder för att bevara solidariteten mellan generationerna. För att uppnå solidaritet mellan generationerna i en åldrande befolkning behöver det finnas förutsättningar för äldre att vara mer självständiga vilket kommer göra det möjligt för dem att ta bättre ansvar över sina egna liv och bidra till samhället.³⁸

EU:s Sysselsättningskommitté och Kommittén för socialt skydd har tagit fram vägledande principer för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna. De menar på att om äldres hälsa och utbildningsnivå förbättras kan de bidra ytterligare till ekonomin och samhället. Syftet med politiken kring aktivt åldrande är att till fullo utnyttja människors potential oavsett ålder och att ge förutsättningar till ett fysiskt, socialt och psykiskt välbefinnande genom hela livet. Strategin för aktivt åldrande ska också bidra till att öka sysselsättningen och minska

³⁴ Se bland annat: World Health Organisation, *Active Ageing: A policy Framework*, (Madrid: World Health Organisation, 2002) och Europeiska Unionens Råd, *Rådets beslut 17468/12 den 7 december 2012: Rådets förklaring om Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna* (2012): *Vägen framåt*, (Bryssel: Europeiska Unionens Råd, 2012).

³⁵ Alan Walker & Tony Maltby, "Active Ageing: A Strategic Policy Solution to Demographic Ageing in the European Union." *International Journal of Social Welfare*, vol. 21, 2012, s. S119.

³⁶ World Health Organisation, 2002, s. 12.

³⁷ Walker & Maltby, 2012, s. S119.

³⁸ Europeiska Unionens Råd, *Rådets beslut 17468/12 den 7 december 2012: Rådets förklaring om Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna* (2012): *Vägen framåt*, 2012, s. 3.

fattigdom. Principerna är indelade i tre olika rubriker, *Sysselsättning, Deltagande i samhället* och *Självständigt boende*. Principerna för att främja sysselsättning är att erbjuda utbildning och yrkesutbildning till personer i alla åldrar, säkerställa goda arbetsförhållanden, att anpassa karriär och arbetsförhållanden till arbetstagares ändrade behov när de bli äldre, att tillhandahålla arbetsförmedling för äldre, att förhindra åldersdiskriminering, att ha sysselsättningsfrämjande skattesystem, att tillvarata på äldres kunskaper och färdigheter samt att möjliggöra för att förena arbete och omsorg. En princip för att främja äldres deltagande i samhället är inkomstsäkerhet, det vill säga att införa system som ger tillräckliga inkomster för äldre.³⁹

Många äldre i Europa blir idag exkluderade från arbetsmarknaden eftersom de ofta har en låg status i arbetslivet. De blir därför många gånger diskriminerade vid exempelvis rekrytering samt vid erbjudande av kompetensutveckling vilket gör att oproportionerligt många äldre hamnar i långtidsarbetslöshet.⁴⁰ Åldersdiskriminering är därför ett stort hinder för aktivt åldrande och utan åtgärder som förhindrar diskriminering på grund av ålder riskerar insatser som främjar aktivt åldrande att ha begränsad framgång.⁴¹ En viktig del av EU:s strategi för aktivt åldrande är därför förbudet mot åldersdiskriminering som regleras i Likabehandlingsdirektivet.⁴²

4. Pensionsrelaterade åldersgränser i det svenska pensionssystemet

I Sverige finns det inte någon formell pensionsålder men det finns däremot flera olika pensionsrelaterade åldersgränser som påverkar arbetstagares val av tidpunkt för pensionering. Pensionssystemet i Sverige grundar sig på livsinkomstprincipen vilket innebär att ju mer man tjänar desto högre blir pensionen.⁴³ För de flesta innebär det också att pensionen blir högre

³⁹ Europeiska Unionens Råd, *Rådets beslut 17468/12 den 7 december 2012: Rådets förklaring om Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna* (2012): *Vägen framåt*, 2012, s. 7-9.

⁴⁰ Walker & Maltby, 2012, S119-S120.

⁴¹ Walker & Maltby, 2012, S121.

⁴² Jenny Julén Votinius och Mia Rönnmar, "Intergenerational aspects of elder law: conflict, solidarity - or ambivalence", i: *Elder Law – Evolving European perspectives*, red. AnnNumhauser-Henning, (Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2017), s.141.

⁴³ Prop. 2018/19:91, s. 18-19.

desto senare man går i pension.⁴⁴ Exempel på åldersgränser som ger ekonomiska incitament för valet av tidpunkt för pension är åldersgränsen för inkomstgrundad ålderspension, garantipension och tjänstepension. Det finns dessutom flera andra trygghetssystem och regleringar som påverkar arbetstagares val av tidpunkt för pensionering. Exempel på sådana trygghetssystem ä åldersgränsen för rätten till bostadstillägg, äldreförsörjningsstöd, arbetslöshetsersättning och sjukersättning.⁴⁵ Åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning i LAS påverkar också valet av tidpunkt för pensionering.⁴⁶

Pensionsgruppen träffade den 14 december 2017 en överenskommelse för att utveckla det svenska pensionssystemet samt för att säkra långsiktigt höjda och trygga pensioner.⁴⁷ Denna överenskommelse bestod inte av några författningsförslag men har fungerat som riktlinjer i det fortsatta beredningsarbetet. Partierna som står bakom pensionssystemet gjorde en översyn över de olika delarna i systemet och kom fram till slutsatsen att grundprinciperna och styrkorna i pensionssystemet ska bevaras men att det i vissa delar behöver moderniseras för att kunna fortsätta leverera trygga pensioner.⁴⁸ Enligt överenskommelsen ansåg pensionsgruppen bland annat att flera åldersgränser inom pensionssystemet bör höjas för att kunna möjliggöra för ett längre arbetsliv och därmed också högre pensioner. Åldersgränserna som de föreslog skulle höjas var åldersgränsen för uttag av allmän pension, åldersgränsen för uttag av garantipension samt LAS-åldern.⁴⁹ Förutom att överenskommelsen innehöll förslag på höjningar av flera pensionsrelaterade åldersgränser betonade dessutom Pensionsgruppen vikten av arbetsmiljörelaterade åtgärder för att möjliggöra för ett mer hållbart arbetsliv. Syftet med dessa åtgärder var att möjliggöra för arbetstagare att orka arbeta högre upp i åldrarna och inte slitas ut i förtid. Pensionsgruppen poängterade även vikten av behovet av utbildnings- och arbetsmarknadsåtgärder som förbättrar möjligheterna till karriärväxling och vidareutbildning, samt som underlättar för ett tidigare arbetsmarknadsinträde.⁵⁰

⁴⁴ Pensionsmyndigheten, *Pensionens alla delar*, 2020, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/pensionens-alla-delar> [hämtad 2020-05-25].

⁴⁵ Prop. 2018/19:91, s. 19.

⁴⁶ Prop. 2018/19:91, s. 19.

⁴⁷ Regeringskansliet, *Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner*, (Regeringskansliet, 2017), s. 1.

⁴⁸ Regeringskansliet, *Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner*, 2017, s. 2.

⁴⁹ Regeringskansliet, *Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner*, 2017, s. 7.

⁵⁰ Regeringskansliet *Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner*, 2017, s. 10.

Det finns flera pensionsrelaterade åldersgränser där åldersgränsen är 65 år. Detta gäller bland annat för åldersgränsen för garantipension.⁵¹ Garantipensionen är grundskyddet i den allmänna ålderspensionen⁵² och betalas ut till de pensionärer som haft en låg arbetsinkomst under livet. Hur stor garantipensionen är för en enskild individ grundar sig bland annat på storleken på den inkomstgrundade ålderspensionen samt på hur länge individen har bott i Sverige och vilket civilstånd individen har.⁵³ Som en del av pensionsgruppens plan för åtgärder att förlänga arbetslivet väntas åldersgränsen för uttag av garantipension att höjas till 66 år 2023.⁵⁴ Åldersgränsen för rätten till bostadstillägg⁵⁵, äldreförsörjningsstöd⁵⁶, arbetslöshetsersättning⁵⁷ och sjukersättning⁵⁸ är också 65 år.

En annan viktig del av det svenska pensionssystemet är tjänstepensionen. Tjänstepension är den delen av pensionen som arbetsgivare betalar in till och finns ofta i kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer. Alla anställda inom kommun, region och staten har tjänstepension men eftersom arbetsgivare inte är tvungna att erbjuda denna typ av pension är det inte alla privata arbetsgivare som erbjuder det. Trots detta har ungefär 9 av 10 arbetstagare tjänstepension.⁵⁹ Lägsta åldern för när tjänstepensionen kan tas ut varierar i de olika tjänstepensionsavtalen. Exempelvis är den lägsta åldern för att ta ut tjänstepensionen för statligt anställda densamma som för den inkomstgrundade ålderspensionen, det vill säga 62 år.⁶⁰ För tjänstepension för privatanställda tjänstemän, privatanställda arbetare och för

⁵¹ SFB 67 kap 4 §.

⁵² SFB 55 kap 8 §.

⁵³ Pensionsmyndigheten, *Garantipension*, 2020, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/garantipension-om-du-har-lag-pension>, [hämtad 2020-05-25].

⁵⁴ Regeringskansliet, *Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner*, 2017, s. 7.

⁵⁵ Pensionsmyndigheten, *Bostadstillägg*, 2020, <https://www.pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/ekonomiskt-stod/mer-fakta-om-bostadstillagg>, [hämtad 2020-05-26].

⁵⁶ Pensionsmyndigheten, *Äldreförsörjningsstöd*, 2020, <https://www.pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/ekonomiskt-stod/ansok-om-aldreforsorjningsstod>, [hämtad 2020-05-26].

⁵⁷ Lag (1937:238) om arbetslöshetsförsäkring 22 § 4 st.

⁵⁸ SFB 33 kap 16 § 1 st.

⁵⁹ Pensionsmyndigheten, *Det här är tjänstepension*, 2020, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension>, [hämtad 2020-05-25].

⁶⁰ Pensionsmyndigheten, *Statligt anställd*, 2020, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/statligt-anstalld>, [hämtad 2020-05-25].

anställda inom kommun och region är det ofta 55 år som är den lägsta åldern för uttag av tjänstepension.⁶¹

De höjningar av åldersgränser som har gjorts hittills är åldersgränsen för uttag av inkomstgrundad ålderspension och LAS-åldern. Den inkomstgrundade ålderspensionen betalar alla som arbetar och betalar skatt i Sverige in till⁶² och den ingår i den allmänna ålderspensionen.⁶³ Åldersgränsen för den inkomstgrundade ålderspensionen höjdes i januari 2020 från 61 till 62 år.⁶⁴ Denna åldersgräns förväntas att höjas ytterligare till 63 år 2023 samt till 64 år 2026.⁶⁵ Det finns flera orsaker till varför en nedre gräns för när pension tidigast kan tas ut är viktig. Bland annat signalerar en nedre gräns vilken ålder som är skälig att som tidigast gå i pension. Enligt regeringen var den tidigare gränsen inte rimlig då pensionen för arbetstagare som valde att lämna arbetslivet vid 61 år blev allt lägre ju mer medellivslängden har stigit. Det finns ingen övre gräns för när inkomstpensionen måste tas ut.⁶⁶ Genom införandet av 68-årsregeln i januari 2020 höjdes dessutom LAS-åldern från 67 till 68 år. LAS-åldern kommer att höjas ytterligare till 69 år 2023.⁶⁷ Följande två kapitel kommer att redogöra för vilka konsekvenser införandet av 68-årsregeln har på arbetstagares möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna.

⁶¹ Se bland annat: Unionen, *Ta ut tjänstepension i ITP tidigare än 65 års ålder*, u.å. <https://www.unionen.se/rad-och-stod/ta-ut-tjanstepensionen-ity-tidigare-65-ars-alder> [hämtad 2020-05-25],
Fora, *Pension före 65 år*, u.å.

<https://www.fora.se/privat/din-tjanstepension/ta-ut-din-tjanstepension/pension-fore-65-ar/>, [hämtad 2020-05-25]
samt MinPension, *Olika åldersgränser för pensionsuttag*, 2020, <https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/pension-och-skatt/olika-aldersgranser-for-pensionsuttag>, [hämtad 2020-05-25].

⁶² Pensionsmyndigheten, *Inkomstpension - en del av den allmänna pensionen*, 2019, <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/inkomstpension-en-del-av-den-allmanna-pensionen> [hämtad: 2020-05-25].

⁶³ SFB 56 kap 1 §.

⁶⁴ Prop. 2018/19:133, s. 28.

⁶⁵ Prop. 2018/19:133, s. 15.

⁶⁶ Prop. 2018/19:133, s. 22-23.

⁶⁷ Prop. 2018/19:133, s. 1.

5. 67-årsregeln

5.1 Rätt att kvarstå i anställning till 67 år

Under början av 2000-talet infördes rätten för arbetstagare att kvarstå i anställning till 67 år.⁶⁸ Denna åldersgräns kommer senare att kallas 67-årsregeln eller den så kallade LAS-åldern.⁶⁹ Skälen för införandet av denna rättighet var främst att det, vid den tidpunkten, nya ålderspensionssystemet innebar att inkomster genom hela livet skulle påverka pensionen. Syftet med ändringarna var därför att arbetstagare även efter 65 år skulle ha reella möjligheter att fortsätta arbeta och därmed kunna förbättra sin pension. För att möjliggöra för arbetstagare att arbeta efter 65 höjdes därför åldersgränsen för avgångsskyldighet till 67 år.⁷⁰ 67-årsregeln hindrade dock inte arbetsmarknadens parter att träffa avtal om vilken ålder som arbetstagare tidigast hade rätt att lämna med pension.⁷¹

Innan införandet av 67-årsregeln var 65 år den vanligaste kollektivavtalade åldern för avgångsskyldighet. Utformningen av 67-årsregeln innebar emellertid att det var en arbetstagares rättighet att kvarstå i anställning till 67 år. Denna bestämmelse var enligt 2 § LAS tvingande vilket medförde att avtal som stred mot denna rättighet inte längre var giltiga. Efter införandet av 67-årsregeln var det således inte längre tillåtet att avtala om avgångsskyldighet tidigare än 67 år.⁷² Det var heller inte tillåtet att genom en avtalsturlista säga upp alla arbetstagare över en viss ålder men som inte hade uppnått 67 år. I exempelvis AD 2011 nr 37 upprättade ett flygbolag en avtalsturlista som innebar att endast anställda som hade fyllt 60 år och därmed var pensionsberättigade sades upp. Syftet med att endast säga upp pensionsberättigade arbetstagare var enligt flygbolaget bland annat att trygga försörjningen för så många kabinanställda som möjligt. Arbetsdomstolen ansåg dock att denna avtalsturlista stred mot syftet med 67-årsregeln i LAS. Domstolen menade att arbetstagarna som sades upp, med den enda motiveringen att de hade fyllt 60 år, fråntagits rätten att kvarstå i anställning

⁶⁸ Prop. 2000/01:78, s. 1.

⁶⁹ Prop. 2018/19:91, s. 20.

⁷⁰ Prop. 2000/01:78, s. 25.

⁷¹ AD 2011:37.

⁷² Prop. 2000/01:78, s. 28.

till 67 år. Trots att parterna har stor frihet att avtala om avtalsturlista menade Arbetsdomstolen att avtalsturlistan som hade vidtagits i detta fall stod i strid med 67-årsregeln och att avtalsturlistan i princip hade samma innebörd som avgångsskyldighet.⁷³

LO, SAF och TCO ansåg vid inrättandet av 67-årsregeln att det inte fanns något behov av lagstiftning rörande rätten att kvarstå i anställning då detta var något som bäst regleras av parterna. De ansåg även att det inte var nödvändigt eftersom den reella pensionsåldern var väsentligt lägre än 65 år eftersom många inte kunde eller orkade arbeta längre än till 65. Regeringen betonade dock att införandet av 67-årsregeln inte skulle innebära en skyldighet för individen att arbeta fram till 67 år utan att den syftade till att möjliggöra för ett längre arbetsliv för den som kan och vill.⁷⁴ Ett annat skäl till införandet av 67-årsregeln var den demografiska utvecklingen som innebar att det framöver kommer vara färre yrkesverksamma som måste försörja allt fler pensionärer. Regeringen ansåg därför att det var viktigt att vidta åtgärder som möjliggjorde för ett längre arbetsliv för de som kan och vill. Trots att regeringen observerade den demografiska utvecklingen och de problem som denna utveckling kan medföra för samhället var syftet med införandet av 67-årsregeln inte att generellt höja pensionsåldern utan att endast möjliggöra för fler att arbeta längre.⁷⁵

67-årsregeln har identifierats av Pensionsåldersutredningen som ett hinder för arbetstagare att arbeta högre upp i åldrarna eftersom sysselsättningen bland äldre inte har ökat i samma takt som medellivslängden trots att äldre både blir friskare och mer välutbildade. 67-årsregeln hindrade bland annat de arbetstagare som omfattades av villkor om avgångsskyldighet vid 67 år från att arbeta längre.⁷⁶ Efter införandet av 67-årsregeln angav 10-20 procent av arbetsgivarna dessutom att höjningen av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning bidragit till att de har blivit försiktigare med att anställa äldre.⁷⁷

⁷³ AD 2011:37.

⁷⁴ Prop. 2000/01:78, s. 25.

⁷⁵ Prop. 2000/01:78, s. 26.

⁷⁶ Prop. 2018/19:91, s. 21.

⁷⁷ SOU 2013:25, s. 186-187.

5.2 Förenklat uppsägningsförfarande

Arbetsgivare kan inte hursomhelst säga upp arbetstagare eftersom enligt 7 § LAS måste uppsägningar från arbetsgivarens sida vara sakligt grundade.⁷⁸ Den tidigare 67-årsregeln innebar dock att arbetsgivare kunde, under en begränsad tid, göra avsteg från kravet på saklig grund. Enligt den tidigare 32 a § LAS innebar 67-årsregeln att arbetstagare hade fullt anställningsskydd fram tills 67 år. I samband med att arbetstagare fyllde 67 år hade arbetsgivaren dock möjlighet att skilja arbetstagaren från tillsvidareanställningen genom ett förenklat förfarandet.⁷⁹

Det förenklade förfarandet i 67-årsregeln innebar att om en arbetsgivare ville att en arbetstagare skulle lämna sin anställning vid utgången av månaden som denne fyllde 67 år var arbetsgivaren tvungen att skriftligen meddela detta minst en månad i förväg. Om arbetsgivaren utnyttjade det förenklade förfarandet fanns det inte något krav på saklig grund för uppsägningen och det skriftliga beskedet innebar att anställningen upphörde vid utgången av månaden då arbetstagaren fyllde 67 år. Om en arbetsgivare valde att inte avsluta en anställning vid utgången av månaden som arbetstagaren fyllde 67 år fortsatte anställningen. Ville arbetsgivaren senare skilja arbetstagaren från anställningen krävdes det då saklig grund för uppsägningen. Det temporära upphörandet av anställningsskyddet vid 67 år kallades för 'fönstret'.⁸⁰ I de fall när arbetsgivaren ville avsluta en arbetstagares anställning i enlighet med 'fönstret' i 67-årsregeln var huvudregeln att det inte behövde vidtas någon formell uppsägning. En formell uppsägning ansågs vara opassande i en sådan situation.⁸¹

Många arbetsgivare utnyttjade det så kallade 'fönstret' i 67-årsregeln eftersom de då undvek att riskera att bli fast med en arbetstagare som de senare ville bli av med men inte hade saklig grund för att säga upp.⁸² Vid utnyttjandet av 'fönstret' i 67-årsregeln undvek arbetsgivare således saklig grund vid uppsägningar på grund av bland annat begränsningar av

⁷⁸ 7 § LAS.

⁷⁹ Prop. 2018/19:91, s. 20.

⁸⁰ Prop. 2018/19:91, s. 20.

⁸¹ Lars Lunning & Gudmund Toijer, *Anställningsskydd - En lagkommentar*, 11:e upplagan, (Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2016), s. 707.

⁸² Prop. 2018/19:91, s. 25-26.

prestationsförmåga till följd av tilltagande ålder. Sådana begränsningar ska som huvudregel inte godtas som saklig grund för uppsägning.⁸³ Om arbetsgivare inte utnyttjade 'fönstret' i 67-årsregeln kunde det därför bli en lång process för att bli av med arbetstagare som hade försämrat sin prestationsförmåga på grund av tilltagande ålder eller sjukdom. Detta eftersom för att det ska föreligga saklig grund för uppsägning på grund av tilltagande ålder eller sjukdom behöver arbetsgivaren fullgöra sitt rehabiliteringsansvar.⁸⁴

Rehabiliteringsansvaret regleras i Socialförsäkringsbalken (SFB)⁸⁵ samt i Arbetsmiljölagen (AML).⁸⁶ Enligt 30 kap 6§ SFB är arbetsgivaren skyldig att upprätta en plan för återgång i arbete om det kan antas att arbetstagarens arbetsförmåga kommer vara nedsatt i minst 60 dagar. Planen ska vara upprättad senast när arbetstagarens arbetsförmåga har varit nedsatt i 30 dagar. Arbetsgivaren är dessutom skyldig att fortlöpande kontrollera så att planen för återgång i arbete följs och att det vid behov görs ändringar i planen.⁸⁷ Arbetsgivaren ska vidare ansvara för att lämna nödvändig information till Försäkringskassan samt att se till att det vidtas lämpliga åtgärder för en effektiv rehabilitering.⁸⁸ Rehabiliteringsansvaret är dock begränsat till de åtgärder som möjliggör för arbetstagaren att återgå till arbete hos arbetsgivaren.⁸⁹ Om arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och det då har konstaterats att åldern innebär en stadigvarande nedsättning som är tillräckligt stor för att arbetstagaren inte längre kan förväntas utföra arbete av någon betydelse hos arbetsgivaren, föreligger det saklig grund för uppsägning.⁹⁰ Arbetstagarens arbetsförmåga ska således vara så på pass nedsatt att denne inte ens efter lämpliga anpassningsåtgärder kan utföra några arbetsuppgifter som är skäligt att kräva att arbetsgivaren ska erbjuda.⁹¹

Förutom att arbetsgivaren måste fullgöra sitt rehabiliteringsansvar innan det föreligger saklig grund för uppsägning på grund av tilltagande ålder eller sjukdom, framgår det dessutom av 7 § 2 st LAS att det inte föreligger någon saklig grund för uppsägning om det är skäligt att

⁸³ Lunning & Toijer, 2016, s. 455-456.

⁸⁴ AD 2006:57.

⁸⁵ 30 kap SFB.

⁸⁶ 3 kap 2 a § 3st AML.

⁸⁷ 30 kap 6 § SFB.

⁸⁸ 30 kap 6 a § SFB.

⁸⁹ AD 2006:11.

⁹⁰ AD 2006:57.

⁹¹ AD 2010:3.

arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren.⁹² Denna omplaceringsskyldighet innebär att arbetsgivaren behöver utreda omplaceringsmöjligheterna innan en uppsägning fullföljs. En uppsägning ska således vara den sista utvägen och ska endast genomföras om alla möjligheter att undvika en uppsägning är uttömda. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är dock begränsad till lediga arbeten samt till de arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.⁹³ Arbetsgivaren måste dock räkna med en viss upplärningstid men är inte skyldig att omplacera en arbetstagare om det skulle innebära omskolning.⁹⁴

En arbetsgivare kan, vid uppsägningar rörande personliga förhållanden, vara skyldig att utreda möjligheten för en omorganisation genom att samla arbetsuppgifter från olika håll för att fullgöra sin rehabiliteringsskyldighet. Omorganiseringen får dock inte medföra ökad risk för belastnings- och förslitningsskador för övriga medarbetare.⁹⁵ Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare utan att undersöka omplaceringsmöjligheterna anses denne inte ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet och uppsägningen är därmed inte sakligt grundad.⁹⁶ Arbetsgivare som utnyttjade 'fönstret' i 67-årsregeln undantogs således från både rehabiliteringsansvaret och omplaceringsskyldigheten.

67-årsregeln identifierades av Pensionsåldersutredningen som ett hinder för arbetstagare att arbeta högre upp i åldrarna.⁹⁷ Bland annat eftersom det tidigare 'fönstret' vid 67 år enligt Pensionsåldersutredningen innebar en press på arbetsgivare att avbryta anställningar i samband med att arbetstagare fyllt 67 år. Trots att anställningsskyddet för dessa arbetstagare var något begränsat fanns fortfarande kravet på saklig grund kvar. Om en arbetsgivare inte utnyttjade 'fönstret' när arbetstagaren fyllde 67 år riskerade denne därför att hamna i en besvärlig situation om arbetsgivaren vid ett senare skede ville avbryta en anställning men inte hade saklig grund för det. 67-årsregeln innebar därför ett incitament för arbetsgivare att säga upp arbetstagare när de uppnått 67 år. Många arbetsgivare valde därför i regel att automatisk avsluta anställningar i samband med arbetstagares 67-årsdag oavsett om det fanns en ömsesidig vilja från både arbetsgivaren och arbetstagaren att kvarstå i anställning.

⁹² 7 § 2 st LAS.

⁹³ AD 2000:69.

⁹⁴ AD 1999:24.

⁹⁵ AD 2007:12.

⁹⁶ Mats Glavå & Mikael Hansson, *Arbetsrätt*, 3:e upplagan, (Lund: Studentlitteratur, 2016), s. 407.

⁹⁷ Prop. 2018/19:91, s. 21.

67-årsregeln uppfattades därför snarare som en regel om avgångsskyldighet vilket utgjorde ett hinder för de arbetstagare som ville arbeta längre än till 67 år.⁹⁸

5.3 Uppsägningstid och företrädesrätt

Enligt 11 § LAS gäller en minsta uppsägningstid på en månad för både arbetsgivare och arbetstagare.⁹⁹ Ju längre en arbetstagare har varit anställd desto längre uppsägningstid har arbetstagaren rätt till. Arbetstagaren har enligt 11 § 2 st LAS rätt till 2 månaders uppsägningstid om anställningstiden är mellan 2-4 år, 3 månaders uppsägningstid om anställningstiden är mellan 4-6 år, 4 månaders uppsägningstid om anställningstiden är mellan 6-8 år, 5 månaders uppsägningstid om anställningstiden är mellan 8-10 år och 6 månaders uppsägningstid om anställningstiden är minst 10 år.¹⁰⁰ Enligt 67-årsregeln undantogs dock arbetstagare som var över 67 år från dessa regler och hade inte rätt till längre uppsägningstid än en månad.¹⁰¹

67-årsregeln innebar dessutom att arbetstagare över 67 år inte hade företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §§ LAS. Innan 67-årsregeln infördes var åldersgränsen för uppsägningstid och företrädesrätt 65 år. Arbetstagare över 65 år ansågs inte hade samma behov av anställningsskydd som yngre arbetstagare då de hade sin inkomst säkrad genom garantipensionen. Regeringen ansåg dock vid införandet av 67-årsregeln att det fanns starka skäl till att även reglerna om uppsägningstid och företrädesrätt skulle gälla fram tills arbetstagarna fyllde 67 år. Reglerna om anställningsskydd borde enligt regeringen vara konsekventa eftersom ett försvagat anställningsskydd för arbetstagare mellan 65 och 67 år skulle leda till att dessa arbetstagare skulle drabbas vid exempelvis lågkonjunkturer på arbetsmarknaden.¹⁰²

Att arbetstagare som uppnått LAS-åldern inte hade företrädesrätt innebar bland annat att de inte hade företrädesrätt vid upprättande av turordningslistan vid uppsägning på grund av

⁹⁸ Prop. 2018/19:91, s. 25-26.

⁹⁹ 11 § 1 st LAS.

¹⁰⁰ 11 § 2 st LAS.

¹⁰¹ Prop 2000/01:78, s. 34-35.

¹⁰² Prop 2000/01:78, s. 34-35.

arbetsbrist.¹⁰³ Enligt 22 § LAS ska turordningsreglerna tillämpas vid uppsägningar på grund av arbetsbrist.¹⁰⁴ Arbetsbristuppsägningar innefattar bland annat uppsägningar som grundar sig på situationer när en arbetsgivares verksamhet delvis eller helt läggs ned, om ett visst projekt har slutförts eller om en arbetsgivare på grund av organisatoriska förändringar inte längre kan erbjuda samma arbete som förut.¹⁰⁵ Enligt 22 § 4 st LAS ska turordningslistan vid uppsägningar på grund av arbetsbrist bestämmas med utgångspunkt i arbetstagarnas anställningstid hos arbetsgivaren. De arbetstagare med längre anställningstid ska ha företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Dessutom har ålder företräde vid lika anställningstid.¹⁰⁶ Senioritet gynnas således vid upprättande av turordningslistan vilket innebär att det ofta är svårare för arbetsgivare att säga upp äldre arbetstagare. I och med att arbetstagare över 67 år undantogs från företrädesrätten vid upprättandet av turordningslistan innebär det emellertid att vid arbetsbrist kunde arbetsgivare i princip säga upp arbetstagare över 67 år utan krav på saklig grund.¹⁰⁷

67-årsregeln innebär dessutom att arbetstagare över 67 år undantogs från företrädesrätten till återanställning samt till högre sysselsättningsgrad.¹⁰⁸ Arbetstagare som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist har egentligen enligt 25 § LAS företrädesrätt till anställning i den verksamhet de har varit verksamma i med förutsättningen att de har varit anställda i mer än 12 månader under de senaste 3 åren.¹⁰⁹ Företrädesrätten gäller i 9 månader efter att uppsägningen skedde¹¹⁰ men gäller endast företräde till anställningar inom den enhet eller det avtalsområde som arbetstagaren tidigare var anställd inom. Om det finns flera driftsenheter på samma ort ska företrädesrätten gälla för samtliga enheter så länge det är inom samma avtalsområde.¹¹¹ Om flera arbetstagare har företrädesrätt till anställning bestäms turordningen dem emellan, likt turordningsreglerna i 22 § LAS, med utgångspunkt i varje enskild

¹⁰³ Prop 2000/01:78, s. 34-35.

¹⁰⁴ 22 § LAS.

¹⁰⁵ Lunning och Toijer, 2016, s. 471.

¹⁰⁶ 22 § 4st LAS.

¹⁰⁷ Jenny Julén Votinius, "Age Discrimination and Labour Law in Sweden", i *Age Discrimination and Labour Law – Comparative and Conceptual perspectives in the EU and Beyond*, red. Numhauser-Henning, Ann och Rönmar, Mia, (Kluwer Law International, 2015), 293.

¹⁰⁸ Prop 2000/01:78, s. 34-35.

¹⁰⁹ 25 § 1st LAS.

¹¹⁰ 25 § 2 st LAS.

¹¹¹ 25 § 3 st LAS.

arbetstagares totala anställningstid samt att vid lika anställningstid har ålder företräde.¹¹² Dessa regler kring företrädesrätt till anställning i 25 § LAS gällde som sagt emellertid inte för arbetstagare över 67 år.¹¹³

5.4 Avtal om tidsbegränsad anställning

Med införandet av 67-årsregeln tillkom även möjligheten att ingå avtal om tidsbegränsade anställningar när arbetstagaren fyllt 67 år.¹¹⁴ Innan hade detta varit möjligt för de arbetstagare som hade pensionerats. Det var då alltså möjligt att ingå tidsbegränsade avtal utan att de övergick i tillsvidareanställningar med arbetstagare som antingen hade uppnått åldern som medförde avgångsskyldighet eller som hade fyllt 67 år. Efter införandet av 67-årsregeln var dock detta endast möjligt för arbetstagare över 67 år.¹¹⁵ I och med att många arbetsgivare utnyttjade 'fönstret' i 67-årsregeln och därmed sade upp arbetstagare när de fyllde 67 år innebar denna reglering en möjlighet för arbetstagarna att arbeta kvar. Arbetsgivaren kunde således istället anställa dessa arbetstagare i tidsbegränsade anställningar och därmed undvika risken med att bli fast med dessa arbetstagare. Enligt Pensionsåldersutredningen innebar dock denna möjlighet onödig administration för arbetsgivarna vilket kunde innebära ett hinder för arbetstagare över 67 år att bli anställda i tidsbegränsade anställning.¹¹⁶

6. 68-årsregeln

6.1 Rätt att kvarstå i anställning till 68 år

Sveriges regering har beslutat att ändra åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning som finns reglerad i 32 a § LAS. Denna höjning kommer att ske i två steg, första höjningen genomfördes den 1 januari 2020 till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 68 år istället för 67 år. År 2023 kommer åldersgränsen att höjas ytterligare till 69 år.¹¹⁷ Det främsta skälet till höjningen är att förlänga arbetslivet och därmed säkerställa godtagbara ersättningsnivåer för pensionärer. Det svenska pensionssystemet bygger som nämnt tidigare

¹¹² 26 § LAS.

¹¹³ Prop 2000/01:78, s. 34-35.

¹¹⁴ Prop 2000/01:78, s. 33.

¹¹⁵ Prop 2000/01:78, s. 33.

¹¹⁶ Prop. 2018/19:91, s. 25-26.

¹¹⁷ Prop. 2018/19:91, s. 1.

på livsinkomstprincipen, alltså att pensionen påverkas av hela livets inkomster. Regeringen anser därför att de som kan och vill arbeta längre ska ha möjlighet att göra det och därmed också få större utrymme att kunna påverka storleken på sin egen pension.¹¹⁸ I och med den ökade medellivslängden behöver pensionerna dessutom räcka längre och pensionerna blir till följd av detta lägre.¹¹⁹ Genom att möjliggöra för fler att arbeta längre minskar emellertid längden på pensionsuttaget vilket i sin tur leder till en minskning av kostnaderna i pensionssystemet. Valfärden gynnas dessutom av att man tar tillvara på äldres kompetens genom att förlänga arbetslivet vilket i sin tur leder till att försörjningsbördan på de i arbetsför ålder minskar. För att möjliggöra för ett längre arbetsliv krävs det att förutsättningarna för att uppnå detta förbättras och att eventuella hinder elimineras.¹²⁰

Enligt propositionen till ändringen att höja åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning tillstyrkte majoriteten av remissinstanserna förslaget men det var flera som underströk vikten av att även vidta andra åtgärder för att möjliggöra för äldre att fortsätta arbeta samt vikten av att även kringliggande trygghetssystem anpassas. Vissa remissinstanser pekade även på den ekonomiska aspekten för företagen och menade att införandet av 68-årsregeln kan ha negativa effekter på småföretagen. Svenskt Näringsliv avstyrkte till och med förslaget och menade dels på att ändringen inte kommer innebära fler arbetade timmar. Vidare ansåg Svenskt Näringsliv att rekrytering av äldre arbetstagare kommer försvåras.¹²¹ De menade på att tidigare har parterna hittat lösningar för medarbetare som fyllt 67 år, dessa var då anpassade till de förutsättningar som förekom i det individuella fallet. Införandet av 68-årsregeln, och även senare 69-årsregeln, menar dock Svenskt Näringsliv kommer att försvåra möjligheten till att hitta individuella lösningar. Därmed kommer även attraktiviteten av att anställa äldre arbetstagare att minska. Flera andra remissinstanser höll med Svenskt Näringsliv i att om 68- och 69-årsregeln genomförs bör det även vidtas åtgärder som ökar incitamenten för arbetsgivare att anställa och behålla äldre arbetstagare.¹²²

¹¹⁸ Prop. 2018/19:91, s. 18-19.

¹¹⁹ Prop. 2018/19:91, s. 22.

¹²⁰ Prop. 2018/19:91, s. 18-19.

¹²¹ Prop. 2018/19:91, s. 18.

¹²² Prop. 2018/19:91, s. 18.

Höjningen av LAS-åldern innebär således rätten att kvarstå ytterligare ett år i anställning i jämförelse med 67-årsregeln. Arbetstagare har därför fullt anställningsskydd i ett år längre än tidigare. Höjningen kommer att möjliggöra för arbetstagare som tidigare har omfattats av avgångsskyldighet vid 67 år att arbeta åtminstone ett år till. Denna åldersgräns ska dessutom höjas till 69 år 2023 vilket innebär att det då inte kommer vara tillåtet att avtala om avgångsskyldighet förrän vid 69 år. Höjningen kan dock, som även Svenskt Näringsliv påpekar, försvåra för äldre som är arbetsökande då arbetsgivarna behöver tillämpa fullt anställningsskydd i ytterligare ett år. Detta innebär mindre flexibilitet för arbetsgivarna och kan därför innebära att äldre arbetslösa bli mindre attraktiva på den svenska arbetsmarknaden. Senast åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning höjdes, det vill säga vid införande av 67-årsregeln, var det 10-20 procent av arbetsgivarna som blev mer försiktiga med att anställa äldre arbetstagare.

6.2 Inget krav på saklig grund

Förutom höjningen av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning har ändringar dessutom genomförts i 33 § LAS som innebär att bestämmelserna om saklig grund för uppsägning i 7 § LAS inte längre gäller vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år. Denna åldersgräns kommer, likt regleringen kring rätten att kvarstå i anställning, att höjas till 69 år 2023.¹²³ Regeringen motiverar avlägsnandet av kravet på saklig grund med att äldre inte har samma behov av anställningsskydd som yngre då de har tillgång till pension.¹²⁴ I och med att det inte längre finns något krav på saklig grund för uppsägning av arbetstagare som har fyllt 68 år är arbetsgivare heller inte skyldiga att uppge grunden för uppsägningen enligt 9 § LAS.¹²⁵ Ändringarna innebär dessutom att arbetsgivare numera kan säga upp arbetstagare över 68 år på grund av tilltagande ålder utan att det föreligger varken rehabiliteringsansvar eller omplaceringsskyldighet.

Ändringen att ta bort kravet på saklig grund och att istället låta anställningen fortlöpa efter uppnådda 68 år anses vara en mer flexibel lösning än vad det förenklade förfarandet i 67-årsregeln var. 'Fönstret' i 67-årsregeln har i och med ändringarna tagits bort och ersatts

¹²³ Prop. 2018/19:91, s. 24.

¹²⁴ Prop. 2018/19:91, s. 25-26.

¹²⁵ 33 § LAS.

med att det inte längre krävs saklig grund för uppsägning av arbetstagare över 68 år. Det är nu inte längre endast under en begränsad tid som arbetsgivaren kan göra undantag från kravet på saklig grund utan det gäller för samtliga arbetstagare över 68 år. Incitamentet för arbetsgivare att säga upp arbetstagare direkt när de uppnått LAS-åldern har därför avlägsnats. Eftersom det inte längre finns något krav på saklig grund vid uppsägningar av arbetstagare som är över 68 år riskerar därför arbetsgivarna inte längre att bli fast med en arbetstagare där anställningen har fortsatt efter att arbetstagare uppnått LAS-åldern. Administrationen för arbetsgivare minskar dessutom med 68-årsregeln eftersom det inte längre finns några större incitament för att säga upp arbetstagare när de uppnår 68 år för att sedan anställa dem i tidsbegränsade anställningar. Med den nuvarande lagstiftningen är det lättare att bara låta anställningen att fortgå då arbetsgivare numera kan säga upp arbetstagare över 68 år utan krav på saklig grund.¹²⁶

6.3 Förenklat uppsägningsförfarande

Förutom att kravet på saklig grund vid uppsägningar av arbetstagare som uppnått LAS-åldern har tagits bort har införandet av 68-årsregeln även medfört andra ändringar som inneburit att uppsägningsförfarandet förenklats vid uppsägningar av dessa arbetstagare.¹²⁷ 68-årsregeln innebär bland annat att 34 § LAS om ogiltigförklaring av uppsägning inte är tillämplig vid uppsägningar av arbetstagare som uppnått LAS-åldern.¹²⁸ Kravet på innehållet i ett uppsägningsbesked enligt 8 § 2 st LAS har dessutom tagits bort vid uppsägningar av arbetstagare över 68 år.¹²⁹ Arbetsgivare är vid sådana uppsägningar således inte skyldiga att ange vad arbetstagaren behöver göra för att göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller vad denne behöver göra för att yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. Arbetsgivaren behöver vidare inte ange om arbetstagaren har företrädesrätt till anställning eller ej.¹³⁰ Vid avsked av en arbetstagare som uppnått 68 år behöver beskedet om avskedande inte heller innehålla information om ogiltigförklarande av avskedet.¹³¹

¹²⁶ Prop. 2018/19:91, s. 25-26.

¹²⁷ Prop. 2018/19:91, s. 36.

¹²⁸ 33 § 4 st LAS.

¹²⁹ 33 § 2 st LAS.

¹³⁰ 8 § 2 st LAS.

¹³¹ 33 c § LAS.

Regeringen ansåg att det fanns anledningar till att ta bort kravet på innehållet i uppsägningsbeskedet för arbetstagare över 68 år. Arbetstagare som uppnått LAS-åldern undantas från både företrädesrätten till återanställning och 34 § LAS om ogiltigförklaring av uppsägning. Enligt regeringen är det därför rimligt att kravet på att uppsägningsbeskedet ska innehålla information om ogiltigförklaring samt företrädesrätt tas bort för arbetstagare över 68 år.¹³² I och med att det inte längre finns något krav på saklig grund vid uppsägningar av arbetstagare över 68 år ansåg regeringen dessutom att arbetsgivaren vid uppsägningar av dessa arbetstagare inte är skyldig att uppge grunden för uppsägningen.¹³³

Det förenklade uppsägningsförfarandet i 68-årsregeln har även medfört att arbetsgivare inte är skyldiga att förhandla enligt medbestämmandelagen vid uppsägningar av arbetstagare över 68 år.¹³⁴ Om medbestämmandeförhandlingar enligt 11-14 §§ MBL inte har genomförts vid en uppsägning av en arbetstagare över 68 år är dock arbetsgivaren skyldig att tillämpa 30 § LAS om varsel och rätt till överläggning.¹³⁵ Detta innebär att arbetsgivaren är skyldig att minst 2 veckor i förväg underrätta arbetstagaren samt, om denne är fackligt ansluten, varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren är medlem i. Om arbetstagaren eller arbetstagarorganisationen begär det senast en vecka efter underrättelsen eller varslet har de dessutom rätt till överläggning med arbetsgivaren innan beslutet om uppsägningen verkställs.

136

Enligt regeringen är förhandlingar enligt medbestämmandelagen inte nödvändiga för arbetstagare över 68 år eftersom uppsägningen inte behöver vara sakligt grundad. Det bör därför inte ligga i arbetstagarorganisationens intresse att ha någon medbestämmandeförhandling då de inte kan hävda någon företrädesrätt i turordningslistan.¹³⁷ Skälet till att arbetstagare över 68 år emellertid bör ha rätt till överläggning innan uppsägning är enligt regeringen att de ska ha möjlighet att ge sin syn på saken och få arbetsgivaren att ändra sig. Det kan även ge en möjlighet att komma överens om en annan lösning än uppsägning som exempelvis omplacering, ändrade arbetsuppgifter, deltidsarbete eller

¹³² Prop. 2018/19:91, s. 37.

¹³³ 33 § 3 st LAS.

¹³⁴ Prop. 2018/19:91, s. 36.

¹³⁵ 33 a § LAS.

¹³⁶ 30 § LAS.

¹³⁷ Prop. 2018/19:91, s. 41.

omvandling till en tidsbegränsad anställning. Att ge arbetstagare över 68 år den möjligheten ligger enligt regeringen dessutom i linje med syftet att förlänga arbetslivet i och med att de arbetstagare som orkar och kan arbeta längre får komma till tals och får vara med och påverka.¹³⁸

Trots att uppsägningsförfarandet i flera avseenden har förenklats för arbetstagare över 68 år finns dock kravet på att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig kvar. Regeringen ansåg att skriftligheten fyller en viktig funktion eftersom det blir klarare och tydligare för arbetstagaren om att en uppsägning har skett och vad som gäller.¹³⁹

6.4 Uppsägningstid och företrädesrätt

Regeringen ansåg att det inte fanns skäl till att ändra regleringarna kring uppsägningstiden för arbetstagare som uppnått LAS-åldern samt kring undantaget från företrädesrätten.¹⁴⁰ Åldersgränsen för företrädesrätt och uppsägningstid för arbetstagare har dock i och med införandet av 68-årsregeln höjts till 68 år.¹⁴¹ Att arbetstagare över 68 år inte har företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §§ LAS gör ingen större skillnad nu när det inte längre finns något krav på saklig grund vid uppsägningar av dessa arbetstagare. Att kravet på saklig grund har tagits bort för arbetstagare över 68 år innebär att arbetsgivare numera kan säga upp arbetstagare över 68 år av personliga skäl utan saklig grund och därmed undvika uppsägningar på grund av arbetsbrist. På detta sätt undviker dessutom arbetsgivaren regleringarna kring företrädesrätten.

Enligt lagtexten ter det sig som att uppsägningstiden för arbetstagare som har uppnått LAS-åldern ska vara densamma som innan ändringarna. Enligt förarbetena menar dock Arbetsdomstolen att det faktum att det tidigare systemet med skriftligt besked för att få en anställning med en arbetstagare som uppnått LAS-åldern avslutad ersätts med krav på uppsägning kan leda till att arbetstagaren har rätt till avtalad uppsägningstid om uppsägningen sker från arbetsgivarens sida. Detta innebär att om uppsägningstiden i ett

¹³⁸ Prop. 2018/19:91, s. 40.

¹³⁹ Prop. 2018/19:91, s. 37.

¹⁴⁰ Prop. 2018/19:91, s. 32.

¹⁴¹ 33 b § LAS.

kollektivavtal eller i ett individuellt avtal är längre än 1 månad kan en avtalstolkning medföra att även arbetstagare över 68 år kan omfattas av den avtalade uppsägningstiden. Enligt regeringen finns det dock möjlighet att anpassa kollektivavtal med avtalad uppsägningstid så att de inte gäller för arbetstagare över 68 år.¹⁴² Att uppsägningstiden inte alltid endast är en månad vid uppsägningar av arbetstagare över 68 år gör att anställningar med dessa arbetstagare inte är så flexibla som de verkar. Arbetstagare kan enligt Arbetsdomstolen alltså omfattas av uppsägningstider på upp till ett år.¹⁴³

6.5 Avtal om allmän visstidsanställning och vikariat

Möjligheten för arbetsgivare att anställa arbetstagare över 68 år i tidsbegränsade anställningar togs bort vid införandet av 68-årsregeln. Enligt propositionen fyller det inte längre en funktion att särskilt ange att tidsbegränsade anställningar får ske med arbetstagare som uppnått LAS-åldern. Det innebär numera större flexibilitet för arbetsgivare att bara låta tillsvidareanställningar med dessa arbetstagare att fortgå. Arbetstagare över 68 år undantas dock från omvandlingsbestämmelserna i 5 a § LAS.¹⁴⁴ Visstidsanställningar och vikariat övergår därför inte till tillsvidareanställning för arbetstagare som fyllt 68 år.¹⁴⁵

7. Åldersdiskriminering

7.1 Inledning

Inom EU är förbudet mot diskriminering på grund av ålder en viktig del av EU:s strategi för aktivt åldrande¹⁴⁶ och anses dessutom vara en generell princip inom EU-rätten.¹⁴⁷ I och med ändringarna i LAS finns det inte längre något krav på saklig grund vid uppsägningar av arbetstagare som är över 68 år på den svenska arbetsmarknaden.¹⁴⁸ Dessutom begränsas dessa arbetstagares anställningsskydd ytterligare då de inte har rätt till längre uppsägningstid än en

¹⁴² Prop. 2018/19:91, s. 32.

¹⁴³ Prop. 2018/19:91, s. 32.

¹⁴⁴ Prop. 2018/19:91, s. 42-43.

¹⁴⁵ 33 d § LAS.

¹⁴⁶ Julén Votinius och Rönmmar, 2017, s. 141.

¹⁴⁷ Domstolens dom av den 22 november 2005, Werner Mangold mot Rüdiger Helm, C-144/04, ECLI:EU:C:2005:709, punkt 75.

¹⁴⁸ 33 § 1p LAS.

månad samt att de inte har företrädesrätt till anställning.¹⁴⁹ Detta innebär att dessa arbetstagare har ett försämrat anställningsskydd i jämförelse med andra arbetstagare på arbetsmarknaden och att arbetstagare över 68 år således blir behandlade mindre fördelaktigt än andra yngre arbetstagare. Även EU-domstolen har konstaterat att regleringar, likt 68-årsregeln, som medför ofrivillig pensionering innebär direkt särbehandling på grund av ålder.¹⁵⁰ Inom EU-rätten är det dock tillåtet att, i vissa situationer, göra avsteg från förbudet mot åldersdiskriminering.¹⁵¹ I detta kapitel ämnar jag att redogöra för rättsläget när det är tillåtet att göra avsteg från diskrimineringsförbudet samt om 68-årsregeln innebär diskriminering enligt Likabehandlingsdirektivet och Diskrimineringslagen.

7.2 Europeiska Unionens Stadga om de Grundläggande Rättigheterna

Den 7 december 2000 antogs Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna i syfte att öka synligheten av de grundläggande EU-rättigheterna. Med Lissabonfördragets ikraftträdande år 2009 blev sedan stadgan rättsligt bindande och är idag en av EU-rättens viktigaste beståndsdelar.¹⁵² Stadgan har sin grund i och bekräftar, i enlighet med unionens befogenhet samt subsidiaritetsprincipen, grundläggande rättigheter i “medlemsstaternas gemensamma författningstraditioner och internationella förpliktelser, europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, unionens och Europarådets sociala stadgor samt rättspraxis vid Europeiska unionens domstol och Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna”.¹⁵³ Stadgan är således en sammanställning av redan tidigare existerande grundläggande rättigheter som återfinns i de ovan nämnda källorna.¹⁵⁴

Enligt Artikel 6.1 FEU, som infördes med Lissabonfördraget, ska rättigheterna, friheterna och principerna som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ha samma rättsliga värde som fördragen.¹⁵⁵ Unionens erkännande av att stadgan ska ha samma

¹⁴⁹ 33 b § LAS.

¹⁵⁰ Domstolens dom av den 16 oktober 2007, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, punkt 51.

¹⁵¹ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 6.1.

¹⁵² Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 133-134.

¹⁵³ Europeiska Unionens Stadga om de Grundläggande Rättigheterna, ingressen.

¹⁵⁴ Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 140.

¹⁵⁵ FEU Artikel 6.1.

bindande rättsverkan som fördragen har inneburit att rättigheterna i stadgan fått en större betydelse. EU-domstolen fordras därför exempelvis i en större utsträckning att referera till stadgan i rättspraxis. Stadgan ska dessutom vara, på ett mer väsentligt sätt, vägledande i domar som rör grundläggande rättigheter samt när EU-domstolen ska avgöra om lag och rätt följs vid tolkning och tillämpning av fördragen. Unionslagstiftning samt nationella bestämmelser inom unionens tillämpningsområde som strider mot rättigheterna i stadgan måste således ogiltigförklaras respektive åsidosättas.¹⁵⁶

Det finns några artiklar i Stadgan som är intressanta för denna uppsats. Dels finns det två artiklar som särskilt rör äldre i samhället. Artikel 25 i Stadgan reglerar äldres rättigheter och fastställer att äldre har rätt att leva ett värdigt och oberoende liv samt att de har rätt att delta i det sociala och kulturella livet.¹⁵⁷ En annan grundläggande rättighet som återfinns i Stadgan är förbudet mot diskriminering på grund av ålder som regleras i Artikel 21.1.¹⁵⁸ Likabehandlingsdirektivet utgör sedan ett ramverk för medlemsländerna i arbetet att bekämpa förbudet mot åldersdiskriminering.¹⁵⁹ Artikel 15.1 i Stadgan reglerar rätten att arbeta. Det är inte specificerat i denna artikel att det finns en åldersgräns för rätten att arbeta. Denna rättighet ska enligt artikeln gälla för var och en.¹⁶⁰

7.3 Likabehandlingsdirektivet

7.3.1 Bakgrund

De ursprungliga regleringarna om icke-diskriminering inom EU hade främst en ekonomisk inriktning och fokuserade i synnerhet på diskriminering på grund av nationalitet då det var särskilt relevant för den inre marknaden. Det fanns dessutom vissa regleringar om jämställdhet. På senare tid har regleringarna om diskriminering breddats inom EU-rätten och inkluderar numera förbud mot flera andra diskrimineringsgrunder. År 2000 kom två nya direktiv om icke-diskriminering däribland Likabehandlingsdirektivet.¹⁶¹ I

¹⁵⁶ Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 141-142.

¹⁵⁷ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, Artikel 25.

¹⁵⁸ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, Artikel 21.1.

¹⁵⁹ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 1.

¹⁶⁰ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, Artikel 15.1.

¹⁶¹ Christa Tobler, "EU Age Discrimination Law and Older and Younger Workers: Court of Justice of the European Case Law Development", i *Age Discrimination and Labour Law – Comparative and Conceptual*

Likabehandlingsdirektivet introducerades religion eller övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder som nya diskrimineringsgrunder.¹⁶² Vid antagandet av direktivet var förbudet mot åldersdiskriminering mycket omstritt eftersom särbehandling på grund av ålder var så pass utbrett i samhället.¹⁶³

Särbehandling på grund av ålder var, och är fortfarande, vanligt förekommande vilket beror på att ålder alltid har ansetts vara en naturlig måttstock i samhället för att bestämma vilka som får vissa förmåner eller inte. Att ålder som diskrimineringsgrund var kontroversiellt speglas också i att det var en av två diskrimineringsgrunder som hade en förlängd implementeringstid. Implementeringsperioden för Likabehandlingsdirektivet tog egentligen slut den 2 december 2003 men medlemsländerna hade möjlighet att förlänga denna period med ytterligare tre år för att implementera diskrimineringsförbudet på grund av ålder.¹⁶⁴

7.3.2 Syfte och tillämpningsområde

Syftet med Likabehandlingsdirektivet var att skapa en allmän ram för att bekämpa diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder samt sexuell läggning. Detta för att samtliga medlemsstater i EU skulle kunna genomföra principen om likabehandling.¹⁶⁵ I mål C-144/04 Mangold fastställde EU-domstolen att förbudet mot diskriminering på grund av ålder inte har sitt ursprung i Likabehandlingsdirektivet. Utan att diskrimineringsförbudet är en generell princip inom EU-rätten som också återfinns i Europeiska Unionens Stadga om de Grundläggande rättigheterna. Syftet med Likabehandlingsdirektivet var endast att förse medlemsländerna med ett generellt ramverk för att motarbeta diskriminering.¹⁶⁶

Direktivet inleds med 37 skäl som har betydelse vid tolkning av direktivet.¹⁶⁷ Bland dessa finns det flera skäl som rör förbud mot åldersdiskriminering i arbetslivet. Dels understryks

perspectives in the EU and Beyond, red. Ann Numhauser-Henning och Mia Rönnmar, (Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015), s. 94.

¹⁶² Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 1.

¹⁶³ Tobler, 2015, s. 94.

¹⁶⁴ Tobler, 2015, s. 94.

¹⁶⁵ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 1.

¹⁶⁶ Domstolens dom av den 22 november 2005, Werner Mangold mot Rüdiger Helm, C-144/04, ECLI:EU:C:2005:709, punkt 74 och 75.

¹⁶⁷ AD 2011:37.

betydelsen av att ge stöd till äldre arbetstagare för att de i högre grad ska kunna fortsätta vara aktiva på arbetsmarknaden.¹⁶⁸ Dessutom betonas vikten av att sysselsättning möjliggör för medborgare att delta fullt ut i samhället och är grundläggande för att garantera lika möjligheter för alla.¹⁶⁹ I skäl 25 betonas vikten av att ha ett förbud mot åldersdiskriminering för att kunna uppnå målen som fastställts i riktlinjerna för sysselsättning och för att uppmuntra mångfald inom sysselsättningen. Trots detta finns det vissa förhållanden som kan motivera särbehandling på grund av ålder och att det då krävs särskilda bestämmelser. Berättigad särbehandling som motiveras av legitima mål för sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning är enligt skäl 25 inte samma sak som diskriminering.¹⁷⁰

Likabehandlingsdirektivet är enligt Artikel 3.1 tillämpligt på alla personer i både privat och offentlig sektor i frågor som rör tillträde till anställning, tillträde till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor samt medlemskap i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. I anställnings- och arbetsvillkor inkluderas även avskedande och löner enligt Artikel 3.1 c.¹⁷¹ Begreppet avskedande ska anses även inkludera uppsägning.¹⁷²

7.3.3 Direkt och indirekt diskriminering

Enligt Likabehandlingsdirektivet får det inte förekomma direkt eller indirekt diskriminering på grund av någon av diskrimineringsgrunderna som nämns i direktivet.¹⁷³ Direkt diskriminering innebär att en person på grund av någon av diskrimineringsgrunderna behandlas mindre fördelaktigt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse, kriterium eller förfaringssätt missgynnar personer på grund av någon av diskrimineringsgrunderna. Enligt Artikel 2.2 b i Likabehandlingsdirektivet kan indirekt diskriminering på grund av någon av diskrimineringsgrunderna i direktivet undgå att klassas som diskriminering om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett

¹⁶⁸ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Skäl 8.

¹⁶⁹ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Skäl 9.

¹⁷⁰ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Skäl 25.

¹⁷¹ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 3.1.

¹⁷² Domstolens dom av den 16 oktober 2007, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, punkt 6 i den svenska versionen.

¹⁷³ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 2.1.

berättigat mål samt om åtgärderna för att uppnå de berättigade målet är lämpliga och nödvändiga.¹⁷⁴

I jämförelse med andra diskrimineringsgrunder är indirekt diskriminering ovanligt i rättspraxis som rör diskriminering på grund av ålder medan direkt diskriminering är vanligt förekommande. Anledningen till att direkt diskrimineringen på grund av ålder är vanligt beror bland annat på den utbredda användningen av ålder som ett skäl till särbehandling i samhället.¹⁷⁵ En reglering såsom 68-årsregeln innebär direkt särbehandling på grund av ålder eftersom alla arbetstagare över 68 år behandlas mindre fördelaktigt än andra arbetstagare. Dessa arbetstagare har därför ett försvagat anställningsskydd i jämförelse med arbetstagare under 68 år.

7.3.5 Undantag från förbudet mot åldersdiskriminering

Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet möjliggör för medlemsstaterna att stadga om att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen kan motiveras på ett objektiva och rimligt sätt av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning. Med förutsättning att tillvägagångssätten för att nå det berättigade syftet är lämpliga och nödvändiga. Undantaget gäller, till skillnad från Artikel 2.2 b, oavsett om det rör direkt eller indirekt diskriminering. Enligt direktivet kan undantag från förbudet mot åldersdiskriminering göras genom att exempelvis införa särskilda regleringar för ungdomar och äldre arbetstagare rörande tillträde till anställning och yrkesutbildning i syfte att skydda dem eller i syfte att främja deras anställningsbarhet. Undantag från förbudet kan även göras genom stadganden om minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid rörande tillträde till anställning eller förmåner förknippade med anställningen.¹⁷⁶ Vad som är ett berättigat syfte samt vilka åtgärder som är lämpliga för att nå det berättigade syftet preciseras ytterligare i rättspraxis från EU-domstolen.¹⁷⁷

¹⁷⁴ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 2.2.

¹⁷⁵ Tobler, 2015, s. 101.

¹⁷⁶ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 6.1.

¹⁷⁷ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 2.5.

I jämförelse med de andra diskrimineringsgrunderna i Likabehandlingsdirektivet finns det omfattande rättspraxis som berör åldersdiskriminering. Trots att förbudet mot åldersdiskriminering är utformat på ett sätt så att det gäller alla åldrar rör de flesta av domar i EU-domstolen diskriminering av äldre arbetstagare. Domar rörande yngre arbetstagare är sällsynta.¹⁷⁸ Flertalet av domarna från EU-domstolen som berör åldersdiskriminering handlar om ofrivillig pensionering. OFrivillig pensionering innebär att arbetsgivare tillåts, likt i enlighet med 68-årsregeln, att avsluta anställningar med den enda hänvisningen till att arbetstagaren har uppnått en viss ålder som också innebär att denne har rätt till social trygghet och pension.¹⁷⁹

Enligt skäl 14 i inledningen till Likabehandlingsdirektivet påverkar direktivet inte nationella bestämmelser om pensionsålder. Vid införandet av direktivet uppstod det därför en del skiljaktiga åsikter angående om regleringar av ofrivillig pensionering omfattas av direktivet eller inte.¹⁸⁰ I C-411/05 *Palacios de la Villa* fastställde EU-domstolen att enligt skäl 14 i inledningen ska direktivet inte utgöra ett hinder för medlemsländernas befogenhet att fastställa en åldersgräns för pensionering. Detta hindrar dock inte att direktivet tillämpas på nationella regler som reglerar villkoren för anställningens upphörande när den fastställda pensionsåldern har uppnåtts.¹⁸¹ EU-domstolen har vidare konstaterat att Likabehandlingsdirektivet inte utgör ett hinder för nationella bestämmelser som innebär ofrivillig pensionering så länge de motiveras av arbetsmarknads- eller sysselsättningspolitiska mål och regleringen är lämplig och nödvändig för att nå det berättigade målet.¹⁸²

7.3.6 Berättigat mål eller syfte

Enligt Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet får avvikelser från förbudet mot särbehandlingar på grund av ålder göras om det dels kan, på ett objektivt och rimligt sätt, motiveras av ett berättigat mål som särskilt rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och

¹⁷⁸ Tobler, 2015, s. 95-96.

¹⁷⁹ Ann Numhauser-Henning, "Äldrerätten i ett Norma-perspektiv", i *Niklas Bruun i Sverige: En vänbok*, red. Kerstin Ahlberg, Petra Herzfeld Olsson och Jonas Malmberg, (Uppsala: Iustus Förlag AB, 2017), s. 295.

¹⁸⁰ Numhauser-Henning, 2017, s. 100-101.

¹⁸¹ Se bland annat: Domstolens dom av den 16 oktober 2007, *Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA*, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, punkt 44 samt Domstolens dom av den 5 mars 2009, *The Queen*, på begäran av *The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England)* mot *Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, C-388/07, ECLI:EU:C:2009:128, punkt 25.

¹⁸² Julén Votinius och Rönnmar, 2017, s.141-142.

yrkesutbildning. Likabehandlingsdirektivet tar bland annat upp att ett berättigat mål exempelvis kan vara att främja yngre och äldre arbetstagares anställningsbarhet.¹⁸³ Enligt rättspraxis från EU-domstolen behöver dock inte målet med åtgärden vara preciserat i lagstiftningen. I sådana fall där målet inte är preciserat är det dock av stor vikt att domstolen har möjlighet att fastställa syftet med åtgärden genom att se till det sammanhang som åtgärden har vidtagits samt genom att ta hjälp av andra uppgifter. Detta för att domstolen ska ha möjlighet att avgöra om syftet med åtgärden är berättigat.¹⁸⁴ I 68-årsregeln är målen med regleringen inte preciserade i lagstiftningen men finns utskrivna främst i förarbeten till lagen.

185

Medlemsstaterna har getts ett stort utrymme för skönsässig bedömning när det gäller vilket mål som ska eftersträvas.¹⁸⁶ Mål med regleringar kring ofrivillig pensionering som har ansetts varit berättigade enligt EU-domstolen är bland annat att möjliggöra för arbetstagare att arbeta högre upp i åldrarna och därmed förbättra sin pension¹⁸⁷, att bereda plats på arbetsmarknaden för yngre arbetstagare¹⁸⁸, att undvika förödmjukande uppsägningar¹⁸⁹ samt demografiska

¹⁸³ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 6.1.

¹⁸⁴ Se bland annat: Domstolens dom av den 16 oktober 2007, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, punkt 56 och 57, Domstolens dom av den 12 januari 2010, Domnica Petersen mot Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, C-341/08, ECLI:EU:C:2010:4, punkt 40, Domstolens dom av den 18 november 2010, Vasil Ivanov Georgiev mot Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv, C-250/09 och C-268/09, ECLI:EU:C:2010:699, punkt 40, Domstolens dom av den 6 november 2012, Europeiska kommissionen mot Ungern, C-286/12, ECLI:EU:C:2012:687, punkt 58, Domstolens dom av den 5 mars 2009, The Queen, på begäran av The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) mot Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, C-388/07, ECLI:EU:C:2009:128, punkt 44 och 45, samt Domstolens dom av den 5 juli 2012, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421, punkt 24.

¹⁸⁵ Prop. 2018/19:91, s. 18-19.

¹⁸⁶ Domstolens dom av den 16 oktober 2007, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, punkt 68.

¹⁸⁷ Domstolens dom av den 5 juli 2012, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421, punkt 25 och 30.

¹⁸⁸ Se bland annat: Domstolens dom av den 12 oktober 2010, Gisela Rosenblatt mot Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, C-45/09, ECLI:EU:C:2010:601, punkt 60 och 69, Domstolens dom av den 5 juli 2012, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421, punkt 25 och 26, samt Domstolens dom av den 21 juli 2011, Gerhard Fuchs (C-159/10) och Peter Köhler (C-160/10) mot Land Hessen, ECLI:EU:C:2011:508, punkt 50.

¹⁸⁹ Se bland annat: Domstolens dom av den 12 oktober 2010, Gisela Rosenblatt mot Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, C-45/09, ECLI:EU:C:2010:601, punkt 43 och 45, Domstolens dom av den 5 juli 2012, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421, punkt 26 samt Domstolens dom av den 21 juli 2011, Gerhard Fuchs (C-159/10) och Peter Köhler (C-160/10) mot Land Hessen, ECLI:EU:C:2011:508, punkt 47 och 50.

anpassningar.¹⁹⁰ EU-domstolen har i flera fall betonat att främjande av sysselsättning, otvivelaktligen, är ett berättigat mål framförallt när det gäller att främja ungdomars tillträde till arbetsmarknaden.¹⁹¹

Medlemsstaterna är heller inte begränsade till att endast ange ett mål med en åtgärd utan EU-domstolen menar på att flera simultana mål inte hindrar att det föreligger ett berättigat mål enligt Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet. Mål C-159/10 och C-160/10 Fuchs och Köhler handlade om en tysk reglering som innebar obligatorisk pensionering vid 65 år för tjänstemän med livslång anställning. Åklagare var en av de yrkesgrupper som omfattades av denna reglering. Målet med regleringen var bland annat att inrätta en lämplig och balanserad åldersstruktur mellan äldre och yngre arbetstagare. Regleringen hade även som mål att främja anställning och sysselsättning av ungdomar, optimera personaladministrationen, säkerställa ett domstolväsende av god kvalitet samt att förebygga tvister om huruvida den anställde är arbetsför efter en viss ålder. EU-domstolen ansåg att målen bakom regleringen var berättigade enligt Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet eftersom mål som innebär främjande av sysselsättning av ungdomar otvivelaktigt är ett berättigat mål samt eftersom samverkan mellan generationer kan bidra till en ökad kvalitet i verksamheten.¹⁹²

Som nämnt tidigare var det främsta syftet med 68-årsregeln att möjliggöra för fler att arbeta längre och därmed kunna garantera godtagbara ersättningsnivåer till pensionärer. Den ökade medellivslängden innebär att pensionerna behöver räcka längre och att de därför blir lägre om pensionsåldern inte höjs. Regeringen motiverar även införandet av 68-årsregeln med att eftersom pensionerna i det svenska pensionssystemet bygger på inkomster genom hela livet ville de möjliggöra för fler att arbeta längre för att själva i större utsträckning kunna påverka storleken på sin pension.¹⁹³ Att möjliggöra för ett längre arbetsliv och anpassningar till den demografiska utvecklingen har enligt EU-domstolen ansetts vara berättigade mål.¹⁹⁴ Målet

¹⁹⁰ Domstolens dom av den 5 juli 2012, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421, punkt 26 och 30.

¹⁹¹ Se bland annat: Domstolens dom av den 16 oktober 2007, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, punkt 65 samt Domstolens dom av den 21 juli 2011, Gerhard Fuchs (C-159/10) och Peter Köhler (C-160/10) mot Land Hessen, ECLI:EU:C:2011:508, punkt 49.

¹⁹² Domstolens dom av den 21 juli 2011, Gerhard Fuchs (C-159/10) och Peter Köhler (C-160/10) mot Land Hessen, ECLI:EU:C:2011:508, punkt 47, 49 och 50.

¹⁹³ Prop. 2018/19:91, s. 18-19.

¹⁹⁴ Domstolens dom av den 5 juli 2012, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421, punkt 26 och 30.

med att möjliggöra för ett längre arbetsliv är dessutom sysselsättningsfrämjande för äldre arbetstagare vilket enligt EU-domstolen ska otvivelaktigt vara ett berättigat mål.¹⁹⁵

7.3.8 Lämpliga och nödvändiga åtgärder

Medlemsländerna har getts ett stort utrymme för skönsmässig bedömning både i valet av vilka social- och arbetsmarknadspolitiska mål som ska uppnås samt i vilka åtgärder som ska vidtas för att nå det berättigade målet.¹⁹⁶ Förutom att särbehandlingsåtgärder på grund av ålder behöver motiveras av ett legitimt mål som rör sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik för att vara berättigade behöver dessutom åtgärderna som vidtas för att nå det berättigade målet alltså vara nödvändiga och lämpliga.¹⁹⁷ Regleringar som rör ofrivillig pensionering kan innebära att arbetslivet förlängs för vissa arbetstagare och att det förkortas för andra. Enligt EU-domstolen är det de nationella myndigheternas uppgift att hitta en jämvikt mellan de olika intressen som föreligger. Denna jämvikt får dock inte gå ut över vad som är nödvändigt och lämpligt för att nå de eftersträlvade målen.¹⁹⁸ Åtgärderna som vidtas får således inte strida mot den EU-rättsliga proportionalitetsprincipen. Denna princip innebär att åtgärderna inte får vara mer omfattande än vad som är nödvändigt för att nå målet.¹⁹⁹

Som tidigare har konstaterats ter det sig som att målet med 68-årsregeln är berättigat i enlighet med artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet. För att kunna avgöra om denna reglering innebär åldersdiskriminering behöver den dessutom analyseras utifrån om tillvägagångssättet att nå målet är lämpligt och nödvändigt. Det vill säga om 68-årsregeln är nödvändig och lämplig för att nå målet med att förlänga arbetslivet. För att kunna analysera detta kommer därför rättspraxis från EU-domstolen som rör regleringar kring ofrivillig pensionering att

¹⁹⁵ Se bland annat: Domstolens dom av den 16 oktober 2007, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, punkt 65 samt Domstolens dom av den 21 juli 2011, Gerhard Fuchs (C-159/10) och Peter Köhler (C-160/10) mot Land Hessen, ECLI:EU:C:2011:508, punkt 49.

¹⁹⁶ Se bland annat: Domstolens dom av den 16 oktober 2007, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, punkt 68, Domstolens dom av den 12 oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark mot Region Syddanmark, C-499/08, ECLI:EU:C:2010:600, punkt 33 samt C-515/13, Domstolens dom av den 26 februari 2015, Ingeniørforeningen i Danmark mot Tekniq, C-515/13, ECLI:EU:C:2015:115, punkt 19.

¹⁹⁷ Rådets Direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling, Artikel 6.1.

¹⁹⁸ Se bland annat Domstolens dom av den 16 oktober 2007, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, punkt 71, Domstolens dom av den 12 oktober 2010, Gisela Rosenblatt mot Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, C-45/09, ECLI:EU:C:2010:601, punkt 73 samt Domstolens dom av den 21 juli 2011, Gerhard Fuchs (C-159/10) och Peter Köhler (C-160/10) mot Land Hessen, ECLI:EU:C:2011:508, punkt 65.

¹⁹⁹ Hettne & Otken Eriksson, 2011, s. 80-81.

redovisas med främst fokus på vad EU-domstolen anser vara lämpliga och nödvändiga åtgärder.

Generellt har EU-domstolen godtagit åtgärder som tillåter ofrivillig pensionering i syfte att uppnå ett berättigat mål som rör sysselsättnings- eller arbetsmarknadspolitik så länge åldern är tillräckligt hög för att arbetstagarna har rätt till pension och social trygghet. Exempelvis ansåg EU-domstolen i mål C-411/05 Palacios de la Villa att en nationell bestämmelse som tillät klausuler om ofrivillig pensionering i kollektivavtal för arbetstagare som uppnått 65 år och som därmed har rätt till pension inte strider mot Likabehandlingsdirektivet. Målet med åtgärderna var i det fallet att främja sysselsättningen genom att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för yngre arbetstagare. EU-domstolen menade att dessa åtgärder var rimliga för att kunna uppnå målet med att främja sysselsättningen. Domstolen ansåg vidare att åtgärden inte kunde betraktas vara en överdriven kränkning av de arbetstagare som blir utsatta för ofrivillig pensionering då de har uppnått den åldern som innebär att de kan åtnjuta ekonomisk kompensation i form av pension.²⁰⁰

Trots att medlemsländerna har getts ett stort utrymme för skönsässig bedömning i vilka åtgärder som ska vidtas för att nå ett berättigat mål får dessa åtgärder emellertid inte innebära att genomförandet av principerna om förbudet mot diskriminering på grund av ålder undergrävs. EU-domstolen ansåg exempelvis i C-144/04 Mangold att åtgärderna inte var lämpliga och nödvändiga enligt Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet. Målet handlade om en tysk reglering som innebar att ingående av tidsbegränsade anställningsavtal tilläts utan några begränsningar när arbetstagare hade fyllt 52 år. Syftet med denna bestämmelse var att främja äldre arbetslösas återinträde på arbetsmarknaden. Domstolen konstaterade att målet med bestämmelsen var berättigat enligt Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet men att åtgärden inte var lämplig eller nödvändig för att uppnå syftet. Regleringen innebar att arbetstagare över 52 år riskerade att uteslutas från anställningstrygghet under en betydande del av sin yrkeskarriär. EU-domstolen ansåg vidare att åtgärden inte var objektivt nödvändig

²⁰⁰ Domstolens dom av den 16 oktober 2007, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604.

för att nå målet med att äldre arbetslösa återinträde på arbetsmarknaden med hänsyn till proportionalitetsprincipen.²⁰¹

EU-domstolen har i flera fall tillåtit regleringar som innebär obligatorisk pensionering, det vill säga att anställningsavtalen för arbetstagare som når en viss ålder automatiskt upphör. Detta var exempelvis fallet i C-160/10 Fuchs och Köhler där EU-domstolen ansåg att Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet inte utgjorde ett hinder för en reglering som innebar obligatorisk pensionering vid 65 år för tjänstemän med livslång anställning i syfte att inrätta en lämplig och balanserad åldersstruktur mellan äldre och yngre arbetstagare.²⁰² Även i C-411/05 Palacios de la Villa ansåg EU-domstolen att en reglering som tillät klausuler i kollektivavtal om obligatorisk pensionering för arbetstagare som uppnått 65 år, och därmed även hade rätt till pension, inte stred mot Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet.²⁰³

Regleringar som innebär ofrivillig pensionering har även ansetts vara lämpliga åtgärder för att nå målet med att främja sysselsättningen för yngre arbetstagare. EU-domstolen har flertalet gånger slagit fast att inom yrken med begränsat antal tillgängliga tjänster är det inte orimligt att tillämpningen av en åldersgräns som innebär att de äldsta arbetstagarna försvinner från arbetsmarknaden kan främja sysselsättningen för yngre arbetstagare.²⁰⁴ Det finns dock forskning som visar motsatsen och att ofrivillig pensioneringar inte alls gynnar bekämpningen av ungdomsarbetslösheten då dessa generationer oftast inte konkurrerar om samma arbeten.²⁰⁵

²⁰¹ Domstolens dom av den 22 november 2005, Werner Mangold mot Rüdiger Helm, C-144/04, ECLI:EU:C:2005:709.

²⁰² Domstolens dom av den 21 juli 2011, Gerhard Fuchs (C-159/10) och Peter Köhler (C-160/10) mot Land Hessen, ECLI:EU:C:2011:508.

²⁰³ Domstolens dom av den 16 oktober 2007, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604.

²⁰⁴ Se bland annat: Domstolens dom av den 21 juli 2011, Gerhard Fuchs (C-159/10) och Peter Köhler (C-160/10) mot Land Hessen, ECLI:EU:C:2011:508, punkt 58, Domstolens dom av den 12 januari 2010, Domnica Petersen mot Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, C-341/08, ECLI:EU:C:2010:4, punkt 70 samt Domstolens dom av den 18 november 2010, Vasil Ivanov Georgiev mot Tehniceski universitet - Sofia, filial Plovdiv, C-250/09 och C-268/09, ECLI:EU:C:2010:699, punkt 45.

²⁰⁵ Julén Votinius och Rönmmar, 2017, s. 142.

7.3.9 67-årsregeln i förhållande till Likabehandlingsdirektivet

Den tidigare 67-årsregeln prövades i EU-domstolen i mål C-141/11 Hörnfeldt. Det fallet handlade om en arbetstagare som blev uppsagd vid utgången av månaden då denne fyllde 67 år. Då arbetstagaren under större delen av sitt arbetsliv endast hade arbetat deltid uppgick dennes pension endast till 5847 kr/månaden efter skatt. Arbetstagaren yrkade på att avslutandet av anställningen skulle ogiltigförklaras på grund av att det utgjorde diskriminering på grund av ålder. Som nämnt ovan ansåg EU-domstolen i mål C-411/05 Palacios de la Villa att ett villkor för att en reglering som innebär att arbetstagares anställning avslutas på grund av ålder ska vara berättigad är att arbetstagaren uppfyller villkoren för rätt till avgiftsbaserad ålderspension. Tingsrätten framhöll dock att EU-domstolen inte hade hänvisat till storleken på den pension som den enskilde arbetstagaren skulle erhålla. Den nationella domstolen frågade därför EU-domstolen om en reglering, likt 67-årsregeln, som inte tar hänsyn till storleken på pensionen som den enskilde kommer att erhålla är lämplig och nödvändig för att nå det eftersträlvade målet eller syftet. Dessutom frågade tingsrätten om 67-årsregeln innebar en berättigad särbehandling enligt Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet trots att målet med bestämmelsen inte är klart preciserat i lagen.²⁰⁶

EU-domstolen konstaterade, likt tidigare fall, att avsaknaden av en precisering av det mål som eftersträvas med den nationella bestämmelsen inte automatiskt innebär att det inte kan vara motiverat enligt Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet. För att kunna fastställa syftet med regleringen och därmed kunna avgöra om åtgärden är berättigad samt om tillvägagångssätten för att genomföra syftet är lämpliga och nödvändiga såg EU-domstolen främst till förarbeten till lagen. I förarbetena till 67-årsregeln framgick flera mål med bestämmelsen som var hänförliga till arbetsmarknads- och sysselsättningspolitik. Bland annat avsåg 67-årsregeln att undvika förödmjukande uppsägningar av arbetstagare på grund av hög ålder samt att regleringen skulle förbättra arbetstagarnas framtida pension genom att möjliggöra för dem att arbeta efter 65 års ålder. Tingsrätten framhöll dessutom att enligt diskrimineringsombudsmannen var 67-årsregeln berättigad eftersom den bereder plats på

²⁰⁶ Domstolens dom av den 5 juli 2012, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421.

arbetsmarknaden för yngre arbetstagare. EU-domstolen konstaterade att målen med 67-årsregeln var berättigade enligt Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet.²⁰⁷

Vidare ansåg EU-domstolen att 67-årsregeln kan vara en lämplig åtgärd för att nå de ovan redovisade målen då det exempelvis ansågs vara rimligt att 67-årsregeln minskar hindren för de arbetstagare som vill arbeta längre än till 65 år. EU-domstolen godtog dessutom argumenten om att 67-årsregeln bidrar till att undvika att anställningar avslutas på ett förödmjukande sätt på grund av arbetstagarens höga ålder samt att regleringen kan underlätta yngre personers inträde på arbetsmarknaden.

Angående om det är nödvändigt att 67-årsregeln inte tar hänsyn till storleken på pensionen som den enskilde kommer att erhålla för att nå det eftersträlvade syftet resonerade EU-domstolen att regleringen ger en ovillkorlig rätt att arbeta fram till 67 år. 67-årsregeln innebar inte heller att anställningen automatiskt avslutades vid 67 år då det inte fanns något obligatoriskt system för automatisk pensionering. Det fanns dessutom möjligheter för arbetstagare efter 67 år att bli visstidsanställda. Arbetstagare som var över 67 år hade vidare rätt till ålderspension och de arbetstagare som har en låg inkomstbaserad ålderspension kunde från 65 års ålder erhålla garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd. EU-domstolen ansåg därför att Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet inte utgjorde ett hinder för 67-årsregeln trots att målet med regeln inte preciserats i lagen och trots att regeln inte alls tar hänsyn till storleken på pensionen som den enskilde kommer att erhålla.²⁰⁸

7.3.10 68-årsregeln i förhållande till Likabehandlingsdirektivet

68-årsregeln ska som tidigare nämnts anses vara en direkt särbehandling av arbetstagare som är över 68 år. Om regleringen är motiverad av ett berättigat mål som särskilt rör sysselsättning eller arbetsmarknadspolitik samt om regleringen är nödvändig och lämplig för att nå det berättigade målet innebär den direkta särbehandlingen dock inte diskriminering enligt Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet. Målet med 68-årsregeln har redan konstaterats vara berättigat enligt Likabehandlingsdirektivet eftersom det rör främjande av sysselsättning

²⁰⁷ Domstolens dom av den 5 juli 2012, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421.

²⁰⁸ Domstolens dom av den 5 juli 2012, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421.

för äldre arbetstagare. För att 68-årsregeln inte ska innebära åldersdiskriminering enligt Likabehandlingsdirektivet behöver därför regleringen var lämplig och nödvändig för att nå målet med att förlänga arbetslivet.

Ett villkor för att en reglering som innebär ofrivillig pensioner ska vara lämplig och nödvändig enligt Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet är att åldersgränsen för ofrivillig pensionering ska vara tillräckligt hög för att de arbetstagare som behöver gå i ofrivillig pension har rätt till både pension och social trygghet. Den nya åldersgränsen på 68 år är högre än både åldersgränsen för uttag av inkomstgrundad ålderspension, garantipension och tjänstepension. Åldersgränsen för rätt till inkomstgrundad ålderspension är 62 år, garantipension är 65 år och tjänstepension får man ofta rätt till vid 55-62 år. Dessutom är åldersgränsen i 68-årsregeln högre än åldersgränserna för rätten till bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd. Arbetstagare som tvingas gå i ofrivillig pension i enlighet med 68-årsregeln har därför rätt till både social trygghet och pension.

När den tidigare 67-årsregeln blev prövad i mål C-141/11 Hörnfeldt ansåg EU-domstolen att regleringen inte stod i strid med Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet. Det borde vara rimligt att anta att en höjning av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning främjar äldre arbetstagares möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna ännu mer än 67-årsregeln och att höjningen därför inte borde stå i strid med Likabehandlingsdirektivet. För att kunna avgöra om 68-årsregeln innebär åldersdiskriminering är det dessutom viktigt att se till om åtgärden att ta bort kravet på saklig grund för arbetstagare över 68 år är lämplig och nödvändig för att nå målet med att förlänga arbetslivet. En reglering exakt som 68-årsregeln har aldrig prövats av EU-domstolen. Domstolen har emellertid vid flera tillfällen konstaterat att regleringar som är mer ingripande som innebär obligatorisk pensionering inte stått i strid med Likabehandlingsdirektivet om det är lämpligt och nödvändigt för att nå ett berättigat mål.

Många av de regleringar kring ofrivillig pensionering som har prövats i EU-domstolen rör regleringar som har till syfte att främja yngre arbetstagares möjligheter att ta sig in på arbetsmarknaden. 68-årsregeln har till skillnad från dessa regleringar som främsta syfte att främja äldres möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna. Det är främst i C-141/11 Hörnfeldt som EU-domstolen har prövat en reglering som främst har i syfte att främja sysselsättningen för äldre arbetstagare. I det fallet ansåg EU-domstolen som nämnts tidigare att 67-årsregeln

var en lämplig och nödvändig åtgärd eftersom regleringen innebar en möjlighet för arbetstagare att arbeta även efter 67 år. Regleringen innebar inte att anställningar automatiskt upphörde vid 67 år och att det fanns möjlighet att ingå i tidsbegränsade anställningar med arbetstagare över 67 år. Den nuvarande 68-årsregeln har inte inneburit några större förändringar i dessa avseenden då arbetstagare fortfarande har möjlighet att arbeta efter uppnådd LAS-ålder samt det finns möjlighet att ingå i visstidsanställningar med dessa arbetstagare. Det största skillnaden i dessa avseenden är att åldersgränsen har höjts från 67 år till 68 år. Det ter sig därför som att 68-årsregeln inte strider mot förbudet mot åldersdiskriminering i Likabehandlingsdirektivet.

Det är dock inte helt klart om det faktum att arbetstagare över 68 år har ett permanent försämrat anställningsskydd är en lämplig och nödvändig åtgärd för att nå syftet med regleringen då en liknande reglering inte har prövats av EU-domstolen. Enligt min utredning av 68-årsregeln verkar det som att denna regel undanröjer många av de hinder som 67-årsregeln innebar för arbetstagares möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna. 67-årsregeln sågs som en regel om avgångsskyldighet och innebar därför obligatorisk pensionering för många arbetstagare. Därför bör den nya 68-årsregeln ses som att den främjar äldres möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna ännu mer än vad 67-årsregeln gjorde. Att kravet på saklig grund har tagits bort är en stor del i att 68-årsregeln innebär bättre möjligheter för äldre arbetstagare att arbeta efter uppnådd LAS-ålder. Enligt mig bör därför 68-årsregeln inte strida mot Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet. Medlemsländerna har dessutom enligt EU-domstolen getts ett stort utrymme för skönmässig bedömning både i valet av vilka social- och arbetsmarknadspolitiska mål som ska uppnås samt i vilka åtgärder som ska vidtas för att nå det berättigade målet vilket också talar för att 68-årsregeln inte bör innebära diskriminering enligt Likabehandlingsdirektivet.

Något som skulle tala för att 68-årsregeln strider mot Likabehandlingsdirektivet är att undantaget från diskrimineringsförbudet i Artikel 6.1 endast gäller undantag från förbudet mot åldersdiskriminering. Uppsägningar på grund av någon av de andra diskrimineringsgrunderna bör därför inte vara tillåtet även efter att arbetstagare uppnått 68 år. I och med att arbetsgivare inte längre behöver ange grunden för uppsägningar av dessa arbetstagare samt att ogiltigförklaring av uppsägningar av arbetstagare över 68 år inte är

tillämpligt är det dock svårt att visa på om det skulle ske en uppsägning på grund av någon av de andra diskrimineringsgrunderna. 68-årsregeln skulle därför kunna innebära ett försvagat skydd mot diskriminering på grund av de andra diskrimineringsgrunderna i Likabehandlingsdirektivet för arbetstagare över 68 år. Dock innebar 'Fönstret' i 67-årsregeln också ett försämrat skydd mot de andra diskrimineringsgrunderna vilket EU-domstolen inte ansåg strida mot Likabehandlingsdirektivet. 'Fönstret' var emellertid endast en tillfällig försämring av anställningsskyddet till skillnad från 68-årsregeln som innebär en permanent försämring.

7.4 Diskrimineringslagen

7.4.1 Diskrimineringsförbudet

Bestämmelserna i Likabehandlingsdirektivet är införlivade i svensk rätt genom Diskrimineringslagen (2008:567). Enligt 1 kap. 1 § DL syftar lagen till att motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.²⁰⁹ Med ålder avses uppnådd levnadsålder enligt 1 kap. 5 § 6p DL.²¹⁰ Diskrimineringsförbudet i arbetslivet innebär att en arbetsgivare inte får diskriminera sina arbetstagare, personer som är arbetssökande hos arbetsgivaren, söker eller fullgör praktik hos arbetsgivaren eller någon som utför arbete hos arbetsgivaren som inhyrd eller inlånad arbetskraft.²¹¹ Vid diskrimineringsfall gäller så kallad omvänd bevisbörda vilket innebär att en person som anser sig ha blivit diskriminerad behöver visa att omständigheterna ger anledning att anta att diskriminering har förekommit. Om så är fallet går bevisbördan över på svarande som då behöver visa att diskriminering inte har förekommit.²¹²

7.4.2 Undantag från diskrimineringsförbudet

Enligt 2 kap. 2 § 4p DL får särbehandling på grund av ålder ske om det har ett berättigat syfte och om de medel som används är nödvändiga och lämpliga för att uppnå syftet.²¹³ Vilka mål

²⁰⁹ 1 kap. 1 § DL.

²¹⁰ 1 kap. 5 § 6p DL.

²¹¹ 2 kap. 1 § DL.

²¹² 6 kap. 3 § DL.

²¹³ 2 kap. 2 § 4p DL.

som är berättigade preciseras inte i lagtexten och enligt förarbeten är det heller inte nödvändigt att närmare precisera vilka mål som är berättigade. I prop. 2007/08:95 anføres dock vidare att utgångspunkten för att mål ska vara berättigade enligt 2 kap 2§ 4p DL ska vara att de är värda att skyddas i sig och ska vara tillräckligt viktiga för att motivera att de ska ges företräde framför principen om icke-diskriminering. Åtgärden måste dessutom vara lämplig och nödvändig för att kunna uppnå det berättigade målet. Åtgärden ska således leda till resultat i förhållande till det eftersträvade målet. Dessutom ska åtgärden inte vidtas om det finns andra mindre ingripande handlingsalternativ eller om särbehandlingen på grund av ålder skulle kunna undvikas genom att ha ett annat tillvägagångssätt för att nå det berättigade målet. Exempel som enligt förarbeten kan vara berättigade syften enligt 2 kap. 2§ 4p DL är att sträva efter att skydda yngre arbetstagare i exempelvis arbetsmiljöfrågor, att främja äldres möjligheter att få eller behålla ett arbete eller att tillgodose äldres ökade behov av vila.²¹⁴

Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet har införlivats i svensk rätt genom 2 kap 2§ 4p DL. Det finns dock begränsat med rättspraxis från Arbetsdomstolen som rör frågan om vad som kan vara ett berättigat syfte samt vilka medel som anses vara nödvändiga och lämpliga för att nå det berättigade syftet. Rättspraxis från EU-domstolen på ämnet är dock utbredd och är dessutom bindande i svensk rätt. Svaret på frågan om 68-årsregeln i LAS innebär åldersdiskriminering enligt Diskrimineringslagen kommer därför att bli detsamma som på frågan om regleringen innebär åldersdiskriminering enligt Likabehandlingsdirektivet.

²¹⁴ Prop. 2007/08:95, s. 179.

8. Sammanfattande analys

8.1 Rättsliga problem med 67-årsregeln som försvårade för arbetstagare att arbeta efter 67

Den tidigare 67-årsregeln innebar hinder för arbetstagare att arbeta högre upp i åldrarna dels eftersom rätten att kvarstå i anställning endast sträckte sig till 67 år. Det var därför tillåtet att avtala om avgångsskyldighet vid utgången av den månad som arbetstagaren fyllde 67 år. 67-årsregeln medförde därför hinder för arbetstagare som omfattades av sådana avtal att arbeta efter att de hade uppnått LAS-åldern. Det förenklat förfarande i 67-årsregeln innebar dessutom att arbetsgivare hade möjlighet att bli av med arbetstagare vid utgången av månaden som de fyllde 67 år utan att det krävdes saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren var då tvungen att skriftligen meddela detta minst en månad i förväg. Om arbetsgivaren inte utnyttjade det förenklade förfarandet fortsatte anställningen med arbetstagaren. Om arbetsgivaren senare ville säga upp arbetstagaren krävdes det då saklig grund för uppsägningen. Arbetstagare som uppnått 67 år undantogs alltså endast från uppsägningsreglerna i 7 § LAS under en begränsad period.

Ålder och sjukdom ska normalt inte anses vara saklig grund för uppsägning. Arbetsgivare som behöll arbetstagare trots att 'fönstret' i 67-årsregeln hade gått ut riskerade därför att hamna i en svår position om det exempelvis visade sig att arbetstagarens arbetsprestation senare försämrades på grund av tilltagande ålder eller sjukdom. Då blev processen att bli av med denna arbetstagare lång eftersom arbetsgivaren i sådana fall även hade rehabiliteringsansvar samt omplaceringsskyldighet. Förvisso innebar 67-årsregeln möjlighet att ha kvar arbetstagare över 67 år genom att anställa dem i tidsbegränsade anställningar utan att de övergick i tillsvidareanställningar. Det innebar dock onödig administration för arbetsgivarna vilket har medfört ett hinder för att dessa arbetstagare ska erbjudas sådana anställningar.

8.2 Motverkar 68-årsregeln de hinder som 67-årsregeln innebar för ett längre arbetsliv?

68-årsregeln innebär att LAS-åldern har höjts med ett år och att arbetstagare därmed har fullt anställningsskydd i ett år längre än tidigare. Arbetstagare som tidigare har omfattats av avgångsskyldighet vid 67 år kommer därför ha möjlighet att i alla fall arbeta ett år till. 68-årsregeln medför även att 'fönstret' i den tidigare 67-årsregeln tas bort och att det istället inte längre krävs saklig grund vid uppsägningar av arbetstagare över 68 år. Då saklig grund för uppsägning inte längre krävs för arbetstagare över 68 år riskerar inte längre arbetsgivare som behåller arbetstagare efter att de har uppnått LAS-åldern att bli fast med dessa. Arbetsgivare har heller varken omplaceringsskyldighet eller rehabiliteringsansvar för arbetstagare över 68 år som har försämrat sin arbetsprestation på grund av tilltagande ålder eller sjukdom. Incitamenten för arbetsgivare att automatiskt säga upp arbetstagare när de uppnår LAS-åldern har därför tagits bort. Det är fortfarande möjligt att avtala om avgångsskyldighet för arbetstagare när de uppnår LAS-åldern men incitamenten för detta har alltså också minskat.

Med införandet av 68-årsregeln finns det inte heller lika stora incitament för att arbetsgivare ska säga upp arbetstagare vid 68-årsdagen i syfte att sedan anställa dem i visstidsanställningar. Det är numera lättare för arbetsgivare att bara låta anställningen fortsätta då det inte längre finns krav på saklig grund efter att arbetstagaren har fyllt 68 år och om inget annat har avtalats har dessa arbetstagare inte rätt till längre uppsägningstid än 1 månad. Detta innebär både mindre administration för arbetsgivaren att låta anställningen fortlöpa samt att det är en mer flexibel anställningsform än en tidsbegränsad anställning där uppsägningstiden redan är förutbestämd.

8.3 Nya problem för arbetstagarers möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna i och med 68-årsregeln

Det ter sig som att 68-årsregeln har reducerat flera av de hinder som 67-årsregeln innebar för arbetstagarers möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna. 68-årsregeln kan dock innebära andra hinder för arbetstagarers möjligheter till ett längre arbetsliv. Dels är anställningar med

arbetstagare som uppnått LAS-åldern inte helt så flexibla som de verkar. Trots att arbetstagare över 68 år enligt lagtext endast har rätt till 1 månads uppsägningstid kan deras uppsägningstid enligt Arbetsdomstolen bli längre om de omfattas av längre uppsägningstid i kollektivavtal eller i ett individuellt avtal. Uppsägningstiden kan i vissa fall vara upp till 1 år. Detta kan tänkas innebära vissa incitament för arbetsgivare att säga upp arbetstagare som uppnått 68 år för att så tidigt som möjligt bli av med den förlängda uppsägningstiden. Arbetsgivare har dock möjligheten att då anställa dessa arbetstagare i visstidsanställningar som i fall då arbetstagaren har rätt till lång uppsägningstid kan innebära en mer flexibel anställningsform för arbetsgivaren. För att 68-årsregeln ska möjliggöra för längre arbetsliv är det dessutom viktigt att arbetsgivarna förstår innebörden av ändringarna. Om arbetsgivarna missförstår ändringarnas betydelse kan det finnas risk för att arbetsgivare även i fortsättningen automatiskt kommer att avsluta arbetstagares anställningar när de uppnår LAS-åldern.

Att höja åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning behöver heller inte bara vara positivt för äldre arbetstagare. Denna höjning kan enligt Svenskt Näringsliv försvåra för äldre arbetssökande att ta sig in på arbetsmarknaden igen då arbetsgivare numera är tvungna att tillämpa fullt anställningsskydd i ytterligare ett år vilket innebär mindre flexibilitet för arbetsgivarna. Detta kan i sin tur minska äldre arbetstagares attraktivitet på arbetsmarknaden.

Det är även svårt att avgöra hur stor skillnad införandet av 68-årsregeln kommer att göra i verkligheten. Det kan exempelvis antas att den utbredda förekomsten av åldersdiskriminering och förutfattade meningar om äldre på både arbetsmarknaden och i resten av samhället kan leda till att arbetstagare fortsatt kommer att automatiskt bli uppsagda vid den uppnådda LAS-åldern.

8.2 68-årsregeln och diskriminering

Likabehandlingsdirektivet har införlivats i den svenska rätten genom Diskrimineringslagen. Svaret på frågan om 68-årsregeln innebär diskriminering enligt Diskrimineringslagen kommer därför bli detsamma som svaret på frågan om regleringen utgör diskriminering enligt Likabehandlingsdirektivet. Den svenska lagen är dock inte lika tydlig som

Likabehandlingsdirektivet. Lagtexten förtydligar inte alls vad ett berättigat syfte är eller vilka åtgärder som kan vara lämpliga och nödvändiga för att nå det berättigade syftet. Det finns dessutom begränsat med rättspraxis från Arbetsdomstolen som tydliggör när det är tillåtet att göra undantag från förbudet mot åldersdiskriminering. För att besvara frågan om 68-årsregeln innebär otillåten åldersdiskriminering har därför främst rättspraxis från EU-domstolen att beaktas.

Det finns omfattande rättspraxis från EU-domstolen som rör förbudet mot åldersdiskriminering och när det är tillåtet att göra avsteg från förbudet med regleringar kring ofrivillig pensionering. För att regleringar kring ofrivillig pensionering ska vara tillåtna enligt Likabehandlingsdirektivet behöver de vara motiverade av ett berättigat mål samt att de åtgärder som vidtas behöver vara lämpliga och nödvändiga för att nå det berättigade målet. Det främsta syftet med 68-årsregeln var att förlänga arbetslivet och möjliggöra för fler äldre att arbeta högre upp i åldrarna. Att möjliggöra för äldre att arbeta längre anses vara ett berättigat mål enligt Artikel 6.1 i Likabehandlingsdirektivet eftersom EU-domstolen i flera fall har påpekat att mål som främjar sysselsättningen otvivelaktligen ska utgöra ett berättigat mål. Syftet med det ursprungliga införandet av LAS-åldern i svensk rätt har dessutom prövats i EU-domstolen i och med C-141/11 Hörnfeldt. Då ansåg domstolen att syftet med regleringen var berättigat.

Om åtgärden med att ta bort kravet på saklig grund för alla arbetstagare över 68 år är en lämplig och nödvändig åtgärd är dock lite oklart då EU-domstolen inte tidigare har prövat en exakt likadan reglering. Det kan dock antas att 68-årsregeln inte innebär åldersdiskriminering enligt Likabehandlingsdirektivet eftersom EU-domstolen har flertalet gånger ansett att införandet av mer ingripande åtgärder, såsom obligatorisk pensionering, inte har stått i strid med Likabehandlingsdirektivet. Dessa regleringar har dock, till skillnad från 68-årsregeln, haft i syfte att främja sysselsättningen för yngre arbetstagare. EU-domstolen ansåg även i C-141/11 Hörnfeldt att 67-årsregeln inte stod i strid med Likabehandlingsdirektivet eftersom arbetstagare hade möjlighet att arbeta efter 67 år och eftersom de hade möjlighet att bli anställda i tidsbegränsade anställningar. Detta har inte förändrats med 68-årsregeln förutom att åldersgränsen har höjts till 68 år. Det faktum att 68-årsregeln kan innebära en försämring

av skyddet för andra diskrimineringsgrunder i Likabehandlingsdirektivet kan dock vara ett argument för att 68-årsregeln kan stå i strid med Likabehandlingsdirektivet.

9. Slutord

Det främsta målet med 68-årsregeln var som sagt att förlänga arbetslivet för arbetstagare på en svenska arbetsmarknaden i syfte att hantera de ekonomiska utmaningar som kommer med den demografiska utvecklingen. Jag har i denna uppsats kommit fram till att 68-årsregeln motverkar många av de hinder som 67-årsregeln innebar för arbetstagares möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna. Det är inte helt klart om 68-årsregeln innebär otillåten diskriminering enligt Likabehandlingsdirektivet men mycket talar för att det inte gör det.

Trots att 68-årsregeln motverkar många av de hinder som 67-årsregeln innebar för arbetstagares möjligheter att arbeta högre upp i åldrarna kan det dock antas att införandet av 68-årsregeln kommer ha en begränsad påverkan på den reella pensionsåldern i Sverige. Medelåldern för pension var 64,6 år under 2018²¹⁵ vilket är väsentligt lägre än 67 år. Många arbetstagare, redan innan 68-årsregeln infördes, utnyttjade därför inte sin rätt att kvarstå i anställning till 67 år till fullo. För att förlänga arbetslivet är det därför viktigt att även se till andra faktorer än LAS-åldern som påverkar valet av tidpunkt för pensionering.

Bland annat påverkar de olika åldersgränserna inom det svenska pensionssystemet åldern för uttag av pension. Dessa åldersgränser ger ekonomiska incitament för arbetstagare i deras val av tidpunkt för pension och påverkar därför pensionsåldern i stor grad. Förutom de ekonomiska incitamenten är det dessutom många arbetstagare som inte orkar eller kan arbeta högre upp i åldrarna. Detta kan exempelvis bero på att de arbetar inom yrken som är fysiskt tunga eller på grund av undermålig arbetsmiljö på arbetsplatsen där de arbetar. Den utbredda förekomsten av åldersdiskriminering kan också innebära ett hinder för arbetstagare att arbeta högre upp i åldrarna. Höjningen av rätten att kvarstå i anställning till 68 år kommer således påverka långt ifrån alla i deras val av tidpunkt för pensionering då många inte ens arbetar

²¹⁵ Pensionsmyndigheten, *Korta Pensionsfakta*, 2020, <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/statistik/kortapensionsfakta> [hämtad 2020-05-26].

fram tills de fyller 65 år. Dock innebär höjningen bättre möjligheter för de arbetstagare som faktiskt vill och kan arbeta högre upp i åldrarna.

Källförteckning

Lagstiftning och bestämmelser

Svensk lagstiftning

Arbetsmiljölagen (1977:116).

Diskrimineringslagen (2008:567).

Lagen (1937:238) om arbetslöshetsförsäkring.

Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Socialförsäkringsbalken (2010:110).

EU-rättsliga bestämmelser

Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02).

Fördraget om Europeiska Unionen.

Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt.

Rådets direktiv (2000/78/EG) om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

Offentligt tryck

Propositioner

Regeringens proposition 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd.

Regeringens proposition 2000/01:78, Rätt att arbeta till 67 års ålder.

Regeringens proposition 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering.

Regeringens proposition 2018/19:91, Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år.

Regeringens proposition 2018/19:133, En riktålder för höjda pensioner och följsamhet till ett längre liv.

Statens offentliga utredningar

Statens offentliga utredningar, Åtgärder för ett längre arbetsliv, 2013:25.

Övrigt

Regeringskansliet, *Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner*, (Regeringskansliet, 2017).

Offentligt tryck från EU

Europeiska Unionens Råd, *Rådets beslut 17468/12 den 7 december 2012: Rådets förklaring om Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna (2012): Vägen framåt*, (Bryssel: Europeiska Unionens Råd, 2012).

Europeiska kommissionen, *The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*, (Bryssel: Europeiska kommissionen, 2015).

Litteratur

Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:e upplagan, Lund: Studentlitteratur, 2016.

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod: Teori och Genomslag i Svensk Rättslämning*, 2:a uppl., (Stockholm: Norstedts Juridik, 2011).

Julén Votinius, Jenny, "Age Discrimination and Labour Law in Sweden", i *Age Discrimination and Labour Law – Comparative and Conceptual perspectives in the EU and Beyond*, red. Numhauser-Henning, Ann och Rönnmar, Mia, (Kluwer Law International, 2015), s. 279-295.

Julén Votinius, Jenny och Rönnmar, Mia, "Intergenerational aspects of elder law: conflict, solidarity - or ambivalence", i: *Elder Law – Evolving European perspectives*, red. AnnNumhauser-Henning, (Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2017), s. 132-148.

Kleineman, Jan, "Rättsdogmatisk metod", i: *Juridisk metodlära*, red. Nääv, Maria och Zamboni, Mauro, 2:a uppl., (Lund: Studentlitteratur AB, 2018), s. 21-46.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd - En lagkommentar*, 11:e upplagan, Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2016.

Mattson, Titti och Numhauser-Henning, Ann “Vad är äldrerätt?” i *Äldrerätt – ett nytt rättsområde*, red. Mattson, Titti och Numhauser-Henning, Ann, (Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2017), s. 15-24.

Numhauser-Henning, Ann, “Äldrerätten i ett Norma-perspektiv”, i *Niklas Bruun i Sverige: En vänbok*, red. Kerstin Ahlberg, Petra Herzfeld Olsson och Jonas Malmberg, (Uppsala: Iustus Förlag AB, 2017), s. 289-303.

Reichel, Jane, “EU-rättslig metod”, i *Juridisk metodlära*, red. Nääv, Maria och Zamboni, Mauro, 2:a uppl, (Lund: Studentlitteratur AB, 2018), s.109-142.

Scott, Kirk, “Demographic developments in an ageing Europe”, i *Elder Law – Evolving European perspectives*, red. Numhauser-Henning, Ann, (Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2017), 33.51.

Scott, Kirk, ”En åldrande värld”, i *Äldrerätt – ett nytt rättsområde*, red. Mattson, Titti och Numhauser-Henning, Ann, (Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2017), s. 25-39.

Tobler, Christa, “EU Age Discrimination Law and Older and Younger Workers: Court of Justice of the European Case Law Development”, i *Age Discrimination and Labour Law – Comparative and Conceptual perspectives in the EU and Beyond*, red. Numhauser-Henning, Ann och Rönmar, Mia, (Kluwer Law International, 2015), s. 93-113.

United Nations, *Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and a Challenge*, (New York: United Nations Population Fund, 2012).

Walker, Alan, och Maltby, Tony. “Active Ageing: A Strategic Policy Solution to Demographic Ageing in the European Union.” *International Journal of Social Welfare*, vol. 21, 2012, s. S117–S130.

World Health Organisation, *Active Ageing: A policy Framework*, (Madrid: World Health Organisation, 2002).

Webbplatser

Fora, *Pension före 65 år*, u.å.
<https://www.fora.se/privat/din-tjanstepension/ta-ut-din-tjanstepension/pension-fore-65-ar/>,
[hämtad 2020-05-25].

MinPension, *Olika åldersgränser för pensionsuttag*, 2020,
<https://www.minpension.se/allt-om-pensioner/pension-och-skatt/olika-aldersgranser-for-pensionsuttag>, [hämtad 2020-05-25].

Pensionsmyndigheten, *Bostadstillägg*, 2020,
<https://www.pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/ekonomiskt-stod/mer-fakta-om-bostadstillagg>, [hämtad 2020-05-26].

Pensionsmyndigheten, *Det här är tjänstepension*, 2020,
<https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/det-har-ar-tjanstepension>, [hämtad 2020-05-25].

Pensionsmyndigheten, *Garantipension*, 2020,
<https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/garantipension-om-du-har-lag-pension>, [hämtad 2020-05-25].

Pensionsmyndigheten, *Inkomstpension - en del av den allmänna pensionen*, 2019,
<https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/inkomstpension-en-del-av-den-allmanna-pensionen> [hämtad: 2020-05-25].

Pensionsmyndigheten, *Pensionens alla delar*, 2020,
<https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/pensionens-alla-delar> [hämtad 2020-05-25].

Pensionsmyndigheten, *Statligt anställd*, 2020,
<https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/tjanstepension/statligt-anstalld>,
[hämtad 2020-05-25].

Pensionsmyndigheten, *Äldreförsörjningsstöd*, 2020,
<https://www.pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/ekonomiskt-stod/ansok-om-aldreforsorjningsstod>, [hämtad 2020-05-26].

Unionen, *Ta ut tjänstepension i ITP tidigare än 65 års ålder*, u.å.
<https://www.unionen.se/rad-och-stod/ta-ut-tjanstepensionen-itp-tidigare-65-ars-alder> [hämtad 2020-05-25].

Rättsfall

Svenska domar

AD 1999 nr 24

AD 2000 nr 69

AD 2006 nr 11

AD 2006 nr 57

AD 2007 nr 12

AD 2010 nr 3

AD 2011 nr 37

AD 2015 nr 51

Domar från EU-domstolen

Domstolens dom av den 22 november 2005, Werner Mangold mot Rüdiger Helm, C-144/04, ECLI:EU:C:2005:709.

Domstolens dom av den 16 oktober 2007, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604

Domstolens dom av den 5 mars 2009, The Queen, på begäran av The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) mot Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, C-388/07, ECLI:EU:C:2009:128

Domstolens dom av den 12 januari 2010, Domnica Petersen mot Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, C-341/08, ECLI:EU:C:2010:4.

Domstolens dom av den 12 oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark mot Region Syddanmark, C-499/08, ECLI:EU:C:2010:600.

Domstolens dom av den 12 oktober 2010, Gisela Rosenblatt mot Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, C-45/09, ECLI:EU:C:2010:601.

Domstolens dom av den 18 november 2010, Vasil Ivanov Georgiev mot Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv, C-250/09 och C-268/09, ECLI:EU:C:2010:699.

Domstolens dom av den 21 juli 2011, Gerhard Fuchs (C-159/10) och Peter Köhler (C-160/10) mot Land Hessen, ECLI:EU:C:2011:508.

Domstolens dom av den 5 juli 2012, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421.

Domstolens dom av den 6 november 2012, Europeiska kommissionen mot Ungern, C-286/12, ECLI:EU:C:2012:687.

Domstolens dom av den 26 februari 2015, Ingeniørforeningen i Danmark mot Tekniq, C-515/13, ECLI:EU:C:2015:115.