

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm  
Dnr A2016/01553/ARM

## Yttrande

Stockholm 2016-12-12

# Villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension (SOU 2016:51)

Svensk Försäkring har beretts möjlighet att besvara rubricerade remiss och lämnar följande kommentarer.

## Inledning

För försäkringsföretagen (försäkringsbolag och tjänstepensionskassor), vilka tillsammans står för den absolut största delen av tryggheten av tjänstepensioner i Sverige, innebär den föreslagna regleringens tillämpningsområde att sådana företag inte blir *direkt* berörda av den nya regleringen.

Det kan dock inte uteslutas att försäkringsföretagen *indirekt* kommer att beröras av regleringen. Detta bedömer vi i nuläget främst gäller i förhållande till informationsreglerna, vilket inledningsvis föranleder vissa kommentarer kring tillämpningsområdet för direktivet.

Det är i sammanhanget också viktigt att säkerställa att det inte sker någon sammanblandning mellan å ena sidan arbetsgivarens utfästelse av tjänstepension till arbetstagen och å andra sidan arbetsgivarens val av tryggande av utfästelsen. Detta innebär också att regleringen inte i sig kan skapa några nya rättigheter till exempelvis utbetalning från en försäkring utöver vad redan ingångna försäkringsavtal och skatteregleringen medger.

Vi uppfattar att utredningen är helt på det klara med dessa förutsättningar. Men för att säkerställa att det inte sker några sammanblandningar i praktiken väljer vi att även kommentera några skrivningar där vi anser att den risken ändå kan finnas. Det rör dels terminologin i den föreslagna nya lagen, dels resonemangen kring olika typer av förtida utbetalningar från arbetsgivaren till arbetstagen.

Härefter lämnar vi några närmare kommentarer kring den föreslagna informationsregleringen, liksom tänkbara konsekvenser för försäkringsföretagen kopplade till den regleringen.

En ytterligare konsekvens av den nya regleringen kan bli att arbetsgivarens val av tryggande påverkas av regler kring utfästelsen. Även detta tas upp i konsekvensavsnittet.

## Tillämpningsområde

### *Direktivets adressat är arbetsgivaren*

Som utredningen konstaterar rör direktivet sådana villkor som ingår i utfästelsen om tjänstepension. En sådan utfästelse görs av arbetsgivaren gentemot arbetstagaren (eller respektives representanter). Adressaten för de nya bestämmelserna är i linje därmed arbetsgivaren och rör alltså inte arbetsgivarens rättsförhållande till de institut som tryggar utfästelsen.

### *Direktivets räckvidd bör begränsas*

Direktivets regler träffar "anställningsperioder" efter ikraftträdandet (artikel 2.4). Utredningens tolkning är att det med det begreppet får förstås del av en anställning. Tolkningen vilar främst på att begreppet används även i förhållande till definitionen av kvalifikationstid i artikel 3 d), där det i och för sig framstår som tydligt att del av en anställning avses.

Frågan är dock om denna tolkning rimmar med direktivets avsikt, eftersom en sådan reglering får den märkliga effekten att samma anställning riskerar att underkastas olika regelverk beroende på om "anställningsperioden" inträffat före eller efter ikraftträdandet av de nya reglerna. För anställningsperioder efter ikraftträdandet kan då redan gjorda pensionsutfästelser komma att behöva ändras. Därmed får direktivet en retroaktiv effekt som vi misstänker inte egentligen varit avsikten.

Därtill kommer att nämnda regler i artikel 2.4 och 3 d) har delvis olika syften – den första är kopplad till tillämpningsområdet för hela direktivet medan den andra till sin natur är sådan att den pekar ut en del av en anställning.

Måne får tolkningen inte så stor betydelse i praktiken när det gäller kollektiva lösningar, eftersom direktivet synes ha mycket liten effekt på befintliga tjänstepensionsutfästelser. Som kommer att utvecklas nedan lär dessutom den information som lämnas i enlighet med direktivet ändå avse hela anställningen (eller vissa fall flera anställningar, eftersom en tidigare utfästelse i många fall följer med in i en ny anställning). Däremot är effekten när det gäller individuella lösningar mer svårbedömbär, och det är här inte uteslutet att sådana tidigare utfästelser kan komma att påverkas.

Svensk Försäkring anser därför att principen om att befintliga rättsförhållanden inte bör påverkas av ny lagstiftning i kombination med vad vi anser är en mer rimlig tolkning av direktivet i denna del tillsammans väger så tungt att den nya regleringen bör begränsas till *anställningar* som har ingåtts efter att de nya reglerna trätt ikraft. I den senare delen kan det dessutom övervägas om datumet bör sättas till dagen för ikraftträdandet av den svenska lagstiftningen, där utredningen föreslår den 1 januari 2018, eller till sista datum för införlivande enligt artikel 8 i direktivet (dvs. den 21 maj 2018).

### *Bör samtliga arbetstagare omfattas?*

Svensk Försäkring kan instämma i utredningens beskrivning av de potentiella problemen med att tillämpa direktivets bestämmelser om intjänande och bevarande (artikel 4 och 5) endast på avgående arbetstagare. Ifråga om trygghand vill vi även framhålla att försäkringsföretagen under alla omständigheter inte behandlar arbetstagare annorlunda beroende på om de är att betrakta som avgående eller ej. Bestämmelserna om information (artikel 6) ska enligt direktivet dessutom tillämpas på samtliga arbetstagare.

Vår utgångspunkt är därför, likt utredningens, att reglerna om intjänande och bevarande bör tillämpas på samtliga arbetstagare.

Men vi konstaterar samtidigt att det finns en koppling mellan denna fråga och frågan om "anställningsperioder". Om utredningens tolkning ska gälla där blir förstås den eventuella retroaktiva effekten på befintliga pensionsutfästelser större om samtliga arbetstagare ska omfattas av regleringen.

### *Kvalifikationstid och förvärvandetid*

Likt utredningen konstaterar Svensk Försäkring att direktivets regler i artikel 4 om kvalifikationstid och förvärvandetid (inklusive minimiålder för förvärvande) är mycket komplicerade. Som vi tolkar begreppet kvalifikationstid handlar det om att arbetstagaren ska ha en viss anställningstid för att över huvud taget omfattas av pensionsutfästelsen och därmed börja tjäna in pensionsrättigheter, se definitionen i artikel 3 d) i direktivet. Det resonemang som utredningen för kring eventuell retroaktivitet som skulle ge möjlighet till förvärvande av ackumulerade pensionsrättigheter även före "kvalifikationen" framstår enligt vår mening inte som relevant, utan hänger snarare ihop med förvärvandetid, se artikel 3 e) i direktivet. När det gäller förvärvandetid synes det nämligen stå klart att arbetstagaren i de fallen redan har "tjänat in" pensionsrättigheter, vilka arbetstagaren alltså "får rätt till" när förvärvandetiden har uppfyllts.

Därmed anser Svensk Försäkring att 5 § i den föreslagna lagen inte har blivit helt korrekt utformad. Den borde i stället lyda (med vissa andra justeringar):

*"Om anställningstid uppställs som villkor för att arbetstagaren ska tjäna in pensionsrättigheter eller för att arbetstagare ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter får sådan tid sammanlagt uppgå till högst tre år. "*

Därtill föreskriver direktivet en minimiålder på 21 år för förvärvandet av pensionsrättigheter, se artikel 4.1 b). Som även utredningen anför handlar det här om redan intjänade pensionsrättigheter, dvs. ackumulerade pensionsrättigheter. Detta speglas dock inte riktigt i den föreslagna 6 § i lagen. Precis som när det gäller förvärvandetid i 5 § handlar det om att arbetstagaren "får rätt till" ackumulerade pensionsrättigheter, inte "tjänar in" sådana rättigheter, och lagtexten borde därför justeras i enlighet härmed.



## Terminologifrågor

### *Allmänt om terminologin*

Även om direktivets regler i stort sett inte framstår som särskilt relevanta för svenska förhållanden (idag) betyder genomförandet genom lag att vissa begrepp behöver tas in i lagstiftningen. I den delen vill Svensk Försäkring avråda både från att avvika från begrepp som redan idag finns i annan lagstiftning och från begrepp som kan tänkas ha en annan betydelse i andra sammanhang och leda till sammanblandning med det separata rättsförhållande som rör tryggandet av utfästelsen.

### *Hur ska utfästelsen benämnas?*

När det gäller 1 § i den föreslagna nya lagen är vi tveksamma till att använda begreppet "avtal om tjänstepension". Begreppet kan nämligen felaktigt leda tanken till försäkringsavtalet, i de fall ett sådant tryggande används.

Vi föreslår att man i stället ansluter till den terminologi som finns i lag (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m. (tryggandelagen), dvs. "arbetsgivares utfästelse om pension". I linje härmed bör "avtal/et" genom hela den föreslagna lagen ersättas med "utfästelse om pension".

Svensk Försäkring instämmer därmed inte med utredningen uppfattning att en sådan skrivning skulle riskera att inskränka direktivets tillämpningsområde, eftersom samma problem i så fall skulle gälla också för tryggandelagen.

### *Undvik begreppet efterlevandepension*

Vi är också tveksamma till att använda begreppet "efterlevandepension" i detta sammanhang (se 2, 4 och 12 §§ i den föreslagna lagen). Vi instämmer i utredningens bedömning att det i dessa fall inte handlar om annat än sådan "efterlevandepension" där utbetalningar påbörjas när den *efterlevande* uppnår en viss ålder. Den typen av konstruktion för efterlevandepension saknas såvitt vi känner till idag i Sverige, där efterlevandepensionen snarare är kopplad till arbetstagarens död.

Begreppet efterlevandepension är dock starkt förknippat med försäkringstryggande och det kan därför ifrågasättas om det bör användas här. Svensk Försäkring anser därför att det vore bättre att i stället använda det begrepp som finns i artikel 3 i) i direktivet, dvs. "vilande pensionsrättigheter". "Pensionsrättigheter" används dessutom i lagförslaget i övrigt.

### *Förmånstagare och efterlevande förmånstagare*

Det kan måne ifrågasättas att begreppet "förmånstagare" används i lagtexten, eftersom detta kan förväxlas med förmånstagare till försäkring. Men här kan Svensk Försäkring dock konstatera att det begreppet ("beneficiary" på engelska) genomgående används i EU-lagstiftningen om tjänstepension, oavsett om det finns en koppling till försäkring. Det används följaktligen även i nu aktuellt direktiv.

Däremot anser vi att det kan övervägas om inte en definition av begreppet "efterlevande förmånstagare" borde tas in i 4 § i den föreslagna lagen. Begreppet används nu utan närmare förklaring i 12 §. Definitionen kan lämpligen lyda (som anförts ovan anser vi att "efterlevandepension" bör ersättas med "vilande pensionsrättigheter"):

*"Efterlevande förmånstagare: den som är berättigad till vilande pensionsrättigheter."*

#### *Begreppet avgifter är inte lämpligt*

Svensk Försäkring tycker även att det är tveksamt om begreppet "avgifter" borde användas i 9 § i den föreslagna lagen, eftersom det är fråga om kompletterande inbetalningar från en arbetstagare snarare än de avgifter som en arbetsgivare ska betala in som en följd av pensionsutfästelsen. Vi föreslår därför att begreppet "betalningar" eller "inbetalningar" används i stället, vilket också rimmar bättre med slutet på paragrafen ("...härör från dessa betalningar").

#### *Villkor för bevarande*

När det gäller 8 § där kriterierna för bevarande av pensionsrättigheterna slås fast anser Svensk Försäkring att det tydligare behöver framgå att punkterna 1 – 3 är alternativa (jfr inledningen till artikel 5.2 i direktivet). Därför behöver "eller" skjutas in mellan punkterna. Det kan även ifrågasättas om "värdeutvecklingen" är rätt begrepp att använda i sammanhanget. Som framgår av exemplet i artikel 5.2 a) kan det teoretiskt handla om rätt till ett nominellt belopp. Därför anser vi att "värdeutvecklingen" bör ersättas med "bevarandet", vilket också bättre speglar texten i direktivet och 7 § i den föreslagna lagen.

## **Särskilt om återbetalning och engångsbelopp**

#### *Allmänt om utbetalning från försäkring*

Som Svensk Försäkring konstaterade inledningsvis får pensionsutfästelsen och det rättsförhållande som rör trygandet inte blandas ihop. Inte heller de nya reglerna kan därför i sig påverka möjligheten till utbetalning från eller återköp av en försäkring utöver vad som medges i försäkringsavtalet och, när det gäller tjänstepensionsförsäkring, villkoren som ställs upp i skattelagstiftningen (se 58 kap. 10, 11 och 18 §§ inkomstskattelagen - IL).

Reglerna om engångsbelopp enligt 7 § andra stycket och återbetalning enligt 9 § i den föreslagna lagen innebär enbart att arbetsgivaren under vissa förutsättningar kan respektive ska betala ut ett belopp till arbetstagaren. Sådana utbetalningar ger självfallet inte någon automatisk rätt för arbetsgivaren att sedan kompensera sig ur en försäkring, om en sådan lösning har valts för trygandet. Faktum är att det märkliga fallet skulle kunna inträffa att en arbetstagare först får kompensation av arbetsgivaren för att sedan, när tiden för utbetalning från försäkringen är inne i enlighet med 58 kap. 10 och 11 §§ IL, får ut samma belopp igen från försäkringen.



### *Särskilt om återköp*

När det särskilt gäller frågan om återköp av försäkring instämmer Svensk Försäkring i utredningens bedömning att den rätt till återköp som kan finnas idag inte ska påverkas. Men vi vill i sammanhanget understryka att återköp naturligtvis inte kan ske utöver vad som medges i försäkringsavtalet och av 58 kap. 18 § IL, oavsett hur en arbetsgivare agerar gentemot arbetstagaren i enlighet med 7 § andra stycket och 9 § i den föreslagna lagen.

När det gäller återköp vill vi även påpeka att vi utgår från att den rätt till återköp på försäkringsföretagets initiativ av små fribrev som kan finnas i försäkringsvillkoren idag inte ska påverkas av den föreslagna 7 § andra stycket på så sätt att även sådana återköp skulle förutsätta samtycke eller att 10 § tredje stycket ska tillämpas i sådana fall.

I sammanhanget vill vi även lämna en rent lagteknisk kommentar angående 7 §. Det är inte helt tydligt av lagtexten att engångsbelopp enligt andra stycket är ett alternativ till bevarande. Utöver den ändring av andra stycket som vi föreslagit ovan borde därför " i stället för sådant bevarande som anges i första stycket" skjutas in här.

## **Information**

### *Allmänt*

Som utredningen redogör för finns idag informationsregler kopplade till tjänstepension spridda över flera lagstiftningar, med olika adressater. Delvis är detta en konsekvens av tvingande EU-rätt. Vem som faktiskt ombesörjer att informationen lämnas och i vilken del styrs i förekommande fall även av kollektivavtal.

Den samlade informationsregleringen idag kring tjänstepension är således splittrad och delvis överlappande. Även om det månne inte är görligt inom ramen för det aktuella lagstiftningsärendet, anser Svensk Försäkring därför att det framöver bör tas ett mer samlat grepp om reglerna om informationsgivning.<sup>1</sup>

### *Vilken typ av information handlar det om?*

Som framgår av 10 § andra stycket i den föreslagna lagen handlar det om information om dels villkoren för intjänande och konsekvenserna av att anställningen upphör (första punkten), dels värdet av de intjänade pensionsrättigheterna och villkoren för värdeutvecklingen (bevarandet) av dem (andra och tredje punkten). Informationen enligt den första punkten och tredje punkten synes närmast vara att knyta direkt till pensionsutfästelsen, medan den andra punkten rör det ackumulerade värdet av pensionsrättigheterna, dvs. det som vid försäkringstryggande framgår av årsbesked från försäkringsföretaget.

Svensk Försäkring vill dock i sammanhanget understryka att värdet på ett försäkringstryggande inte nödvändigtvis behöver återspegla (hela) pensionsutfästelsen, även om detta oftast torde vara fallet. Men ett försäkringsföretag kan

---

<sup>1</sup> Jfr även vad Svensk Försäkring framförde i remissvar på SOU 2012:64 – Förstärkt försäkringstagarskydd – och SOU 2014:57 – En ny reglering för tjänstepensionsföretag.

naturligvis aldrig bli ansvarigt för att uppfylla mer än vad som framgår av försäkringsavtalet eller av de andra arrangemang som styr det rättsförhållande som rör själva trygghandlet, oavsett vad som anges i pensionsutfästelsen.

#### *Vem ska lämna informationen?*

Eftersom direktivet, och därmed den föreslagna lagen, riktar sig mot arbetsgivaren och arbetsgivarens utfästelse om tjänstepension faller det sig naturligt att även informationsbestämmelserna i 10 § i lagen riktar sig mot arbetsgivaren. Som utredningen konstaterar kommer informationen i praktiken dock ofta att lämnas av andra, bl.a. beroende på de lösningar som idag finns inom tillämpliga kollektivavtal. Det kan alltså bli så att informationen i stället lämnas av exempelvis valcentraler eller av försäkringsföretagen. Det gäller inte minst ifråga om värdet av en försäkring som tryggar utfästelse enligt avgiftsbestämda planer, där arbetsgivaren inte ens har kännedom om arbetstagarens val.

Mot denna bakgrund kan Svensk Försäkring tillstyrka lösningen i 11 § att arbetsgivaren behöver lämna informationen enligt 10 § endast "i den mån sådan information inte kan erhållas på annat sätt".

Visserligen blir det märkligt att arbetsgivaren därigenom måste anses få någon typ av "undersökningsplikt" att information verkligen ges av andra. Men det är enligt vår mening svårt att se någon annan lösning med tanke på att det aktuella direktivet har en annan adressat än den institutsinriktade EU-lagstiftning som också finns på tjänstepensionsområdet. Det kan för övrigt anmärkas att inte heller försäkringsföretagen i praktiken råder helt över informationsgivningen enligt den lagstiftningen i de fall där kollektivavtal har trätt in och förordnat annat.

För försäkringsföretagens del utgår Svensk Försäkring från att det i förekommande fall kommer att handla om information som idag ges i årsbeskeden, dvs. information som handlar om försäkringens värde. Vid behov får uppdaterade versioner av årsbeskedet tillhandahållas.

Det är dock viktigt att slå fast att försäkringsföretagen inte på något sätt kan anses direkt åläggas via den föreslagna lagen att tillhandahålla ytterligare information utöver vad man gör idag enligt den reglering som direkt träffar försäkringsföretagen.

Svensk Försäkring kan i sammanhanget också konstatera att den information som försäkringsföretagen lämnar i praktiken sällan kommer att avse endast en del av en anställning, om nu utredningens tolkning av "anställningsperioder" skulle få råda. En sådan uppdelning skulle innebära en ytterligare administrativ börda för försäkringsföretagen som knappast heller skulle gynna arbetstagaren.

När det gäller kollektivavtalad tjänstepension är det dessutom vanligt att det inte sker någon fribrevsläggning när en arbetstagare byter anställning till en annan arbetsgivare som omfattas av samma pensionsplan, utan premiebetalningarna från den nye arbetsgivaren kommer att betalas in till en befintlig försäkring. Information kring en försäkrings värde kommer då att kunna omfatta flera anställningar. Även här utgår Svensk Försäkring från att det inte kommer att ställas krav på försäkringsföretagen att försäkringen ska "delas upp".



### *Några lagtekniska kommentarer*

Vad gäller själva lagtexten noterar Svensk Försäkring att det i 10 § första stycket inte angetts någon tidsfrist för att lämna informationen. I direktivets artikel 6.4 framgår det att informationen ska lämnas "inom rimlig tid". Lagtexten kompletteras lämpligen i enlighet med detta.

När det gäller 10 § fjärde stycket, inklusive hänvisningen dit i 12 §, ser det ut som att det sista stycket i 10 § om att informationen endast behöver lämnas en gång per år inte är tillämpligt för blivande och efterlevande förmånstagare. Men vi utgår från att detta knappast är avsikten och efterfrågar en justering av lagtexten här för att inkludera även det stycket.

## **Konsekvenser**

Som Svensk Försäkring redan anfört ovan utgår vi från att försäkringsföretagen, snarare än arbetsgivaren, i praktiken ofta kommer att bli de som tillhandahåller information om värdet av en försäkring som tryggar en pensionsutfästelse.

Den ytterligare informationsgivning i form av uppdaterade årsbesked som den nya regleringen kan tänkas innebära kan medföra en administrativ börda för försäkringsföretagen. Bördan är dock inte lätt att kvantifiera, särskilt som det är mycket svårt att bedöma hur många fall detta kan komma att röra sig om och i vilken utsträckning det kommer att föranleda extra utredningsarbete hos försäkringsföretagen. Svensk Försäkring anser dock att det inte går att bortse från att den nya regleringen kan komma att innebära merarbete för försäkringsföretagen. Därmed bör även den konsekvensen anges i konsekvensavsnittet i kommande proposition.

Som utredningen konstaterat ser den nya regleringen inte ut att påverka dagens pensionsutfästelser i någon större mån. Som Svensk Försäkring nämnde inledningsvis berörs försäkringsföretagen inte heller *direkt* av regleringen, men de kan påverkas *indirekt* om arbetsgivarnas val av tryggande påverkas av innehållet i pensionsutfästelsen.

Ett fall, som även utredningen tar upp, där sådan indirekt påverkan kan ske gäller direktpension. Direktpension innebär att arbetsgivaren köper en kapitalförsäkring där arbetsgivaren står som försäkringstagare och arbetstagaren som försäkrad och normalt också som panthavare till försäkringen. Utbetalningar från försäkringen sker till arbetsgivaren i takt med att pensionsutfästelsen uppfylls. Vanligen erbjuder dock försäkringsföretaget en utbetalningstjänst som innebär att utbetalningar från försäkringen i stället görs direkt till arbetstagaren för arbetsgivarens räkning.

När det gäller direktpension är det idag inte helt ovanligt att den bakomliggande pensionsutfästelsen innehåller villkor om att arbetstagaren måste stå kvar i anställningen en viss tid för att få rätt till intjänade pensionsrättigheter och att den tiden överstiger tre år, vilket alltså står i strid med direktivet.

Vi instämmer därför med utredningens slutsats att arbetsgivares val av direktpension som lösning för tryggandet kan komma att påverkas av den nya regleringen. Svensk Försäkring vill tillägga att effekten naturligtvis kan bli större med den tolkning av "anställningsperioder" som utredningen gör. Med den



tolkningen riskerar inte bara framtida möjligheter till direktpensionslösningar att påverkas utan även befintliga sådana. Effekten kan dessutom bli större om samtliga arbetstagare ska omfattas av regleringen och inte enbart avgående arbetstagare.

Svensk Försäkring



Johan Lundström



Charlotta Erikson