

# Villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension

*Betänkande av Utredningen om intjänande  
och bevarande av tjänstepension*

*Stockholm 2016*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

SOU 2016:51

SOU och Ds kan köpas från Wolters Kluwers kundservice.  
Beställningsadress: Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm  
Ordertelefon: 08-598 191 90  
E-post: kundservice@wolterskluwer.se  
Webbplats: wolterskluwer.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Wolters Kluwer Sverige AB  
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

*Svara på remiss – hur och varför*

*Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).*

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på [regeringen.se/remisser](http://regeringen.se/remisser)

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet  
Omslag: Elanders Sverige AB  
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2016

ISBN 978-91-38-24480-7

ISSN 0375-250X

# Till statsrådet Ylva Johansson

Regeringen beslutade den 30 april 2015 (dir. 2015:45) att tillsätta en särskild utredare med uppgift att lämna förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter.

Birgitta Ågren Böhlin förordnades att från den 1 september 2015 vara särskild utredare. Sekreterarna förordnades från den 15 september 2015. Som experter förordnades från samma datum Viktoria Bergström, Sara Bratberg, Caroline Johansson, Helena Kristiansson-Torp och Birgitta Niblaeus. Hanna Svensson förordnades som expert från den 8 mars 2016. Sara Bratberg entledigades från uppdraget från den 16 maj 2016. Viktoria Bergström entledigades från uppdraget från den 7 juni 2016 och från samma datum förordnades Maria Rasmussen som expert.

Sekreterare har varit Nilla Alestig och Anders Odmark.

Utredningen, som antagit namnet Utredningen om intjänande och bevarande av tjänstepension (A 2015:01), överlämnar härmed sitt betänkande Villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension (SOU 2016:51).

Utredningens uppdrag är därmed slutfört.

Stockholm i augusti 2016

Birgitta Ågren Böhlin

/ Nilla Alestig  
Anders Odmark



# Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>9</b>
<b>Summary .....</b>	<b>13</b>
<b>1 Författningsförslag.....</b>	<b>17</b>
1.1 Förslag till lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension.....	17
1.2 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner .....	21
<b>2 Utredningens uppdrag och arbete.....</b>	<b>23</b>
2.1 Utredningens uppdrag.....	23
2.2 Utredningens arbete .....	24
2.3 Betänkandets disposition.....	26
<b>3 Allmänt om tjänstepension i svensk rätt.....</b>	<b>27</b>
3.1 Inledning.....	27
3.2 Tjänstepensionsutfästelsen .....	27
3.3 Kollektivavtalsreglerad tjänstepension .....	29
3.4 Tjänstepensionsplaner .....	30
3.4.1 ITP-planen .....	30
3.4.2 Avtalspension SAF-LO.....	32
3.4.3 KAP-KL och AKAP-KL.....	33
3.4.4 PA 16.....	34

3.5	Tjänstepension som inte är kollektivavtalsreglerad.....	35
3.5.1	Individuella överenskommelser om tjänstepension.....	35
3.5.2	Författningsreglerad tjänstepension .....	36
3.6	Andra former av pension än tjänstepension .....	37
3.6.1	Inledning.....	37
3.6.2	Privat pensionssparande .....	38
3.6.3	Pension till förtroendevalda och egenföretagare .....	38
<b>4</b>	<b>Regelverk med betydelse för tjänstepension.....</b>	<b>41</b>
4.1	Befintlig lagstiftning.....	41
4.1.1	Inledning.....	41
4.1.2	Försäkringsavtalslagen.....	41
4.1.3	Försäkringsrörelselagen.....	43
4.1.4	Tryggandelagen .....	45
4.1.5	Inkomstskattelagen.....	46
4.2	Övriga regleringar och utredningar med betydelse för ett genomförande av direktivet.....	48
4.2.1	Direktiv 98/49/EG om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och företagare som flyttar inom gemenskapen .....	48
4.2.2	Europarådets sociala stadga .....	49
4.2.3	Konventioner antagna av Internationella arbetsorganisationen (ILO) .....	49
4.2.4	SOU 2014:57 En ny reglering för tjänstepensionsföretag .....	50
4.2.5	SOU 2015:68 Tjänstepension – tryggandelagen och skattereglerna.....	50
<b>5</b>	<b>Direktivet i huvudsak.....</b>	<b>51</b>
5.1	Direktivets tillkomst .....	51
5.2	Direktivets innehåll .....	52
<b>6</b>	<b>Formerna för ett svenskt genomförande av direktivet .....</b>	<b>55</b>

<b>7</b>	<b>Direktivets tillämpningsområde .....</b>	<b>59</b>
7.1	Inledning.....	59
7.2	Begreppet kompletterande pensionssystem.....	60
7.3	Begreppet kompletterande pension .....	64
7.4	Andra tjänstepensionsförmåner än ålderspension .....	66
7.5	Öppna pensionssystem och framtida anställningsperioder .....	68
7.6	Vissa avgränsningar.....	69
<b>8</b>	<b>Bestämmelser om villkor för intjänande .....</b>	<b>71</b>
8.1	Bestämmelserna i direktivet .....	71
8.1.1	Kvalifikationstid, förvärvandetid och förvärvandeålder .....	71
8.1.2	Återbetalning av avgifter.....	74
8.2	Bestämmelser om intjänande i svensk rätt .....	76
8.2.1	Bestämmelser i lagstiftning.....	76
8.2.2	Bestämmelser i avtal om tjänstepension.....	76
8.2.3	Bestämmelser i förordningar om tjänstepension .....	78
8.3	Bestämmelser om återbetalning i svensk rätt.....	79
<b>9</b>	<b>Bevarande av vilande pensionsrättigheter.....</b>	<b>81</b>
9.1	Bestämmelserna i direktivet .....	81
9.1.1	Direktivets bestämmelser om bevarande av vilande pensionsrättigheter .....	81
9.1.2	Direktivets bestämmelser om engångsbelopp .....	83
9.2	Svenska bestämmelser om bevarande av pensionsrättigheter och engångsbelopp .....	84
9.2.1	Bestämmelser i svensk rätt och i svenska tjänstepensionsavtal av betydelse för bevarande av pensionsrättigheter.....	84
9.2.2	Bestämmelser i svensk rätt och i svenska tjänstepensionsavtal rörande engångsbelopp.....	86

<b>10</b>	<b>Information .....</b>	<b>89</b>
10.1	Bestämmelserna i direktivet om information .....	89
10.1.1	Information till aktiva deltagare.....	90
10.1.2	Information till blivande och efterlevande förmånstagare.....	91
10.2	Bestämmelser i svensk lagstiftning om information .....	92
10.2.1	Inledning.....	92
10.2.2	Lagen om anställningsskydd.....	92
10.2.3	Försäkringsavtalslagen.....	93
10.2.4	Försäkringsrörelselagen.....	94
10.2.5	Tryggandelagen .....	95
10.2.6	Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd.....	96
10.3	Bestämmelser i svenska tjänstepensionsavtal om information .....	98
10.3.1	ITP-planen.....	98
10.3.2	Avtalspension SAF-LO .....	99
10.3.3	KAP-KL och AKAP-KL .....	100
10.3.4	PA 16 .....	101
10.4	Bestämmelser om information i de svenska förordningar som grundar rätt till tjänstepension.....	102
<b>11</b>	<b>Genomförande av direktivet i Sverige .....</b>	<b>103</b>
11.1	Uppfyller befintliga bestämmelser de krav som ställs i direktivet? .....	103
11.1.1	Bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande .....	104
11.1.2	Bestämmelser om information .....	106
11.2	Utgångspunkter för ett författningsförslag.....	107
11.3	Hur bör nya bestämmelser införas? .....	109
11.3.1	Bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande .....	109
11.3.2	Bestämmelser om information .....	111
11.4	Till vem bör lagens bestämmelser riktas? .....	114



11.5	Ska en ny lag gälla alla arbetstagare eller endast avgående arbetstagare?.....	116
11.5.1	Lagen ska i sin helhet omfatta samtliga arbetstagare .....	116
11.5.2	Även för redan ingångna avtal ska lagen gälla samtliga arbetstagare .....	120
11.6	Lagens inledande bestämmelser och definitioner .....	122
11.6.1	Avvikelser från lagens bestämmelser.....	125
11.6.2	Definitioner i den föreslagna lagen .....	127
11.7	Lagens bestämmelser om villkor för intjänande .....	128
11.7.1	Anställningstid eller ålder som villkor .....	128
11.7.2	Återbetalning .....	129
11.8	Lagens bestämmelser om bevarande .....	131
11.8.1	Engångsbelopp.....	132
11.8.2	Villkor för värdeutvecklingen.....	133
11.9	Lagens bestämmelser om information.....	135
11.10	Sanktioner.....	138
11.10.1	Rättegången .....	140
11.11	Författningsförslag avseende avgående arbetstagare .....	140
11.12	Särskilt om förordningsreglerad tjänstepension .....	142
<b>12</b>	<b>Ikraftträdande och konsekvenser .....</b>	<b>145</b>
12.1	Lagens ikraftträdande och övergångsbestämmelser.....	145
12.1.1	Vissa effekter av villkor vid ikraftträdandet.....	147
12.2	Konsekvenser enligt kommittéförordningen och internationella åtaganden.....	149
12.2.1	Kostnadmässiga och administrativa konsekvenser för arbetsgivarna .....	150
12.2.2	Konsekvenser för arbetstagarna .....	152
12.2.3	Övriga konsekvenser.....	152
12.2.4	Särskilt om konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män.....	153

12.2.5	Bedömningen av om regleringen överensstämmer med eller går utöver Sveriges skyldigheter som medlem i EU .....	154
12.2.6	Utredningens förslag i förhållande till internationella åtaganden.....	154
12.2.7	Vilka blir effekterna om lagen inte införs? .....	155
12.2.8	Tidpunkten för ikraftträdande och informationsinsatser .....	155
<b>13</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>157</b>
13.1	Förslaget till lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension.....	157
13.2	Förslaget till förordning om ändring i förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner.....	166
<b>Bilagor</b>		
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2015:45.....	167
Bilaga 2	Direktiv.....	179
Bilaga 3	Författningsförslag för avgående arbetstagare .....	187

# Sammanfattning

Den 16 april 2014 antog Europaparlamentet och rådet direktiv 2014/50/EU om förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter. I direktivet fastställs regler som ska göra det lättare för arbetstagare att utöva rätten till fri rörlighet mellan medlemsstaterna genom att minska de hinder som följer av vissa bestämmelser om kompletterande pensionssystem knutna till ett anställningsförhållande. Vårt uppdrag har varit att analysera direktivet och lämna förslag på eventuella åtgärder som behöver vidtas för att genomföra direktivet i svensk rätt.

Direktivet omfattar tjänstepension enligt kompletterande pensionssystem. Vår bedömning är att med kompletterande pensionssystem ska i ett svenskt sammanhang förstås de regleringar som ger arbetstagare rätt till tjänstepension, det vill säga huvudsakligen kollektivavtal och individuella avtal om tjänstepension.

Direktivet omfattar tjänstepension i form av ålderspension. Det omfattar inte andra förmåner som kan förekomma i kollektivavtal om tjänstepension, till exempel sjukpension. Direktivet innehåller även bestämmelser med betydelse för vilande efterlevandepension. Med vilande efterlevandepension avses pension till en efterlevande som bevaras som en vilande förmån fram till dess att den efterlevande uppnår viss ålder.

Direktivet innehåller bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension samt bestämmelser om information. Vissa av direktivets bestämmelser ter sig för svenska förhållanden i viss mån främmande. Detta gäller bland annat direktivets bestämmelser som begränsar möjligheten att ställa upp villkor om viss anställningstid eller ålder som måste uppfyllas för att arbetstagaren ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter. Sådana villkor för intjänande av pensionsrättigheter benämns i direktivet som villkor om förvärvandetid och om minimiålder för

förvärvande, vilket inte förekommer i de svenska kollektivavtalen. En annan för svenska förhållanden främmande företeelse är att arbetstagaren till viss del själv betalar för sin tjänstepension, vilket direktivets återbetalningsbestämmelse tar sikte på. Även direktivets bestämmelser om behandling av och information om efterlevandes vilande pensionsrättigheter tar sikte på en pensionskonstruktion som för närvarande inte förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Vidare kan konstateras att de svenska kollektivavtalen redan synes uppfylla direktivets krav i de delar som är relevanta. Detta gäller även för individuella avtal. Det kan således konstateras att direktivets praktiska betydelse för svenska förhållanden är begränsad. Trots dessa förhållanden bedömer vi att det krävs en författningsreglering för att direktivet ska genomföras i svensk rätt. Det beror på att det i dag inte finns några rättsliga hinder mot att utforma villkor i avtal om tjänstepension som står i strid med direktivets bestämmelser.

Vi har övervägt om direktivets bestämmelser om intjänande och bevarande bör genomföras i befintlig lagstiftning. Vi har dock inte funnit en sådan lösning lämplig. För att tillförsäkra arbetstagare och efterlevande de rättigheter som framgår av direktivet, föreslår vi i stället att det införs en ny lag. Den lag vi föreslår riktar sig till arbetsgivaren och innehåller bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande i avtal om tjänstepension. Lagen föreslås även innehålla bestämmelser om information. Informationsbestämmelserna föreslås dock endast bli tillämpliga om motsvarande information inte tillhandahålls på annat sätt, exempelvis av försäkringsgivaren eller en valcentral. Avvikelse från lagens bestämmelser föreslås i vissa fall kunna göras i kollektivavtal under förutsättning att avtalet respekterar det skydd direktivet ger.

Vi har övervägt om lagen endast bör omfatta avgående arbetstagare, det vill säga arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat, på samma sätt som direktivet gör. Vi har dock funnit att skälen för en reglering som gäller alla arbetstagare väger tyngre.

Den föreslagna lagen reglerar att villkor om anställningstid för intjänande av pensionsrättigheter inte får överstiga tre år. Det betyder att det varken får uppställas tidsvillkor överstigande tre år för att arbetstagaren ska börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension eller motsvarande tidsvillkor för att arbetstagaren ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter. Inte heller sådana

villkor i kombination får vara högre än tre år. Om ålder uppställs som villkor för att arbetstagaren ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter får den åldern inte vara högre än 21 år. Den föreslagna lagen reglerar däremot inte villkor om ålder för att börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension, vilket förekommer i flera av de svenska kollektivavtalen. Direktivet uppställer inget hinder mot sådana villkor. Eftersom direktivet föreskriver att arbetstagaren ska ha rätt att återfå avgifter i vissa fall innehåller lagen en motsvarande bestämmelse. Bestämmelsen kan endast bli tillämplig om det i avtalet om tjänstepension ställts upp villkor för intjänande i kombination med villkor om att arbetstagaren till någon del själv ska finansiera tjänstepensionen.

Om arbetstagaren avslutar anställningsförhållandet av annan anledning än att denne erhåller tjänstepension i form av ålderspension ska av villkoren för tjänstepensionen följa att de intjänade pensionsrättigheterna bevaras. I enlighet med direktivet, som anger att engångsutbetalning under ett visst gränsvärde får tillåtas, föreslås att avtalet om tjänstepension får medge en engångsutbetalning. En sådan utbetalning förutsätter dels att värdet av intjänade pensionsrättigheterna inte överstiger ett prisbasbelopp, dels arbetstagarens samtycke. Regleringen innebär således att det är upp till avtalsparterna att avtala om möjligheten till engångsbelopp.

Pensionsrättigheterna som bevaras ska enligt lagen behandlas på ett sätt som motsvarar villkoren för värdeutvecklingen av pensionsrättigheter för arbetstagare som är kvar i anställningen. Villkoren kan dock i stället följa utvecklingen som sker för förmåner som är under utbetalning eller utformas på annat sätt som är att anse som rättvist. Om avtalet om tjänstepension ger rätt till vilande pensionsrättigheter för efterlevande ska också sådana pensionsrättigheter behandlas på ett rättvist sätt.

Genom lagen införs bestämmelser om att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ska lämna information om hur anställningens upphörande skulle påverka tjänstepensionen. Framför allt ska information lämnas om villkoren för intjänande och dess konsekvenser om anställningen upphör, om värdet av intjänade pensionsrättigheter och om villkoren för värdeutvecklingen av intjänade pensionsrättigheter för tid efter anställningsförhållandets upphörande. Information ska även lämnas till blivande förmånstagare och till efterlevande om deras vilande pensionsrättigheter.

Tjänstepension som regleras i förordningsform omfattas inte av den föreslagna lagens bestämmelser då denna reglerar avtal om tjänstepension. Något särskilt förslag gällande villkor för tjänstepension som regleras i förordning lämnar vi inte. För sådana statliga pensionsbestämmelser föreslår vi dock att det införs en bestämmelse i förordningen om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner att Statens tjänstepensionsverk ska ha i princip motsvarande informationsansvar som den som framgår av den föreslagna lagen.

Ett avtalsvillkor som strider mot den föreslagna lagens bestämmelser ska kunna jämkas eller förklaras ogiltigt på begäran av en arbetstagare. Det ska finnas en rätt till ekonomiskt och allmänt skadestånd vid brott mot lagens bestämmelser. En tvist enligt lagen ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Direktivet ska enligt artikel 8 införlivas i svensk rätt senast den 21 maj 2018. Lagen föreslås dock träda i kraft vid ett årsskifte och därför redan den 1 januari 2018. Lagen gäller för anställningsperioder som infaller efter ikraftträdandet. I enlighet med direktivet gäller lagen inte avtal till vilka arbetstagare efter den 19 maj 2014 inte längre kunde anslutas.

Den föreslagna lagen bedöms inte ge några ökade pensionskostnader för arbetsgivarna. Arbetsgivaren måste sätta sig in i en ny reglering vilket i sig kan antas medföra viss tidsåtgång och vissa kostnader. Eftersom arbetsgivaren endast har skyldighet att lämna information enligt lagen om arbetstagaren inte tillhandahålls information på annat sätt bedöms lagen inte medföra mer än obetydligt ökade kostnader för arbetsgivarna i den delen.

# Summary

On 16 April 2014, the European Parliament and the Council adopted Directive 2014/50/EU on minimum requirements for enhancing worker mobility between Member States by improving the acquisition and preservation of supplementary pension rights. The Directive establishes rules to make it easier for employees to exercise the right to free movement between Member States by reducing obstacles that follow from certain provisions on supplementary pension schemes linked to an employment relationship. The task of the Inquiry has been to analyse the Directive and submit proposals for measures, if any, that need to be taken to transpose the Directive into Swedish law.

The Directive covers occupational pensions under supplementary pension schemes. The Inquiry's assessment is that, in a Swedish context, a 'supplementary pension scheme' is to mean regulations that give employees the right to an occupational pension, i.e. mainly collective agreements and individual occupational pension agreements.

The Directive covers occupational pensions in the form of retirement pensions. It does not cover other benefits that may be found in collective agreements on occupational pensions, such as disability pensions. It also contains provisions of significance for 'dormant survivor's pensions'. 'Dormant survivor's pension' refers to a pension for a survivor, preserved as a dormant benefit until the survivor reaches a certain age.

The Directive contains provisions on conditions for the acquisition and preservation of occupational pensions and provisions on information. Some of the Directive's provisions seem unfamiliar to some extent with regard to Swedish circumstances. This includes the Directive's provisions limiting the possibility of imposing conditions concerning a certain period or age that must be fulfilled by the employee to acquire accumulated pension rights.

In the Directive, such conditions for the acquisition of pension rights are described as vesting period requirements and vesting age requirements, which are not found in Swedish collective agreements. Another unfamiliar phenomenon for Swedish circumstances is that the employees to some extent pays for their own occupational pension, which the Directive's refunding provision focuses on. In addition, the Directive's provisions on processing of and information on survivors' dormant pension rights target a pension design that is not currently found in the Swedish labour market. Furthermore, the Inquiry notes that Swedish collective agreements already seem to meet the Directive's requirements in the relevant sections. This also applies to individual agreements. It can thus be noted that the Directive's practical significance for Swedish conditions is limited. Despite these conditions, the Inquiry's assessment is that a legal regulation is needed for the Directive to be transposed into Swedish legislation. This is due to the fact that there are currently no legal obstacles to drawing up conditions in occupational pension agreements that conflict with the Directive's provisions.

The Inquiry has considered whether the Directive's provisions concerning acquisition and preservation should be implemented in existing legislation. However, the Inquiry has not found such a solution to be suitable. To guarantee employees and survivors their rights under the Directive, the Inquiry instead proposes the introduction of a new act. This proposed act targets the employer and contains provisions on conditions for acquisition and preservation in occupational pension agreements. The Inquiry proposes that the act also contain provisions on information. However, we propose that information provisions only apply if corresponding information is not provided in some other way, such as by the insurer or a selection centre. The Inquiry proposes that it should be possible, in some cases, to deviate from the act's provisions in collective agreements, provided the agreement respects the protection provided by the Directive.

The Inquiry has considered whether the act should only include outgoing employees, i.e. employees who move to another Member State, in the same way as the Directive. However, the Inquiry has found that motives in favour of a regulation that applies to all employees are more important.



The proposed act regulates that requirements concerning the length of employment for acquisition of pension rights may not exceed three years. This means that no time frame requirements exceeding three years may be prescribed for the employee to start being covered by the agreement's provisions, nor may corresponding time frame requirements be prescribed for the employee to acquire accumulated pension rights. Such requirements in combination may not exceed three years. Where a minimum age is stipulated as a requirement for the employee to acquire accumulated pension rights, that age may not exceed 21 years. However, the proposed act does not regulate the minimum age for being covered by the agreement's provisions on retirement pensions, which exists in many Swedish collective agreements. The Directive does not prescribe any obstacle to such requirements. Since the Directive stipulates that the employee is to have the right to refunded pension contributions in certain cases, the act contains a corresponding provision. The provision can only be applicable if acquisition conditions are prescribed in the occupational pension agreement in combination with the condition that the employee in some part finances the occupational pension.

If the employee terminates the employment relationship for a reason other than that they receive an occupational pension in the form of a retirement pension, the occupational pension conditions are to stipulate that acquired pension rights are to be preserved. In accordance with the Directive, which states that a one-off payment below a certain threshold may be permitted, the Inquiry proposes that occupational pension agreements may allow one-off payments. Such payment requires that the value of the acquired pension rights does not exceed one price base amount and that the employee consents. The regulation therefore means that it is the contracting parties' responsibility to arrange a one-off payment option.

Under the act, preserved pension rights are to be processed in a way that is equivalent to the terms for value growth of pension rights for employees remaining in employment. However, the terms may instead follow value growth of benefits under payment or be carried out in other ways that can be considered fair. If the occupational pension agreement provides the right to dormant pension rights for survivors, these pension rights are also to be processed fairly.

The act introduces provisions that the employer must provide, at the request of the employee, information on how a termination of employment would affect their occupational pension. Above all, information must be provided on acquisition conditions and the effects of applying them if employment is terminated, on the value of the acquired pension rights and the conditions governing value growth of acquired pension rights for the period after the employment relationship is terminated. Information is also to be provided to deferred beneficiaries and survivors on their dormant pension rights.

Occupational pensions regulated by an ordinance are not covered by the provisions of the proposed act, as it regulates occupational pension agreements. The Inquiry is not submitting any particular proposal with regard to occupational pension conditions regulated by an ordinance. However, for such government service pension provisions, the Inquiry proposes the introduction of a provision, in the Ordinance on processing of matters concerning government service pension benefits, on the National Government Employee Pensions Board having in principle equivalent responsibility to provide information as in the proposed act.

A contractual condition that violates the proposed act's provisions can be adapted or declared void at the request of a employee. There must be a right to economic and general damages in the case of breaches of the act's provisions. Under this act, a dispute is to be dealt with under the Labour Disputes (Judicial Procedure) Act (1974:371).

Under Article 8 of the Directive, the Directive is to be transposed into Swedish law by 21 May 2018. However, the Inquiry proposes that the act enter into force at the start of a new year, therefore as early as 1 January 2018. The act applies for periods of employment after entry into force. In accordance with the Directive, the act does not apply to agreements to which employees could no longer accede after 19 May 2014.

The proposed act is not deemed to increase pension costs for employers. Employers must learn about the new regulations, which may involve some time and costs. Since, under the act, the employer is only obliged to provide information if employees do not obtain information in some other way, the act is considered to involve no more than negligibly increased costs for employers.

# 1 Författningsförslag

## 1.1 Förslag till lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> följande.

### Inledande bestämmelser

**1 §** Denna lag har till ändamål att tillförsäkra arbetstagare och deras efterlevande vissa rättigheter gentemot arbetsgivare vid avtal om tjänstepension.

**2 §** Lagen tillämpas på tjänstepension som är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder (ålderspension) samt, såvitt gäller 12 §, vilande efterlevandepension.

**3 §** Ett avtal som inskränker en rättighet enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 5–9 §§ under förutsättning att avtalet respekterar det skydd för arbetstagare och deras fria rörlighet som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för

---

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter, i den ursprungliga lydelsen.

intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter, i den ursprungliga lydelsen.

## Definitioner

4 § I denna lag avses med:

*ackumulerade pensionsrättigheter*: pensionsrättigheter som avser en retroaktiv period under vilken arbetstagaren omfattats av avtalets bestämmelser om ålderspension

*blivande förmånstagare*: arbetstagare som, utan att uppbära ålderspension enligt avtalet, slutat sin anställning hos arbetsgivaren, och

*vilande efterlevandepension*: pension till efterlevande som bevaras efter att arbetstagaren avlidit och som betalas ut med anledning av att den efterlevande uppnår viss ålder.

## Villkor

5 § Om anställningstid uppställs som villkor för att arbetstagaren ska börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension eller för att arbetstagaren ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter får sådan tid sammanlagt högst uppgå till tre år.

6 § Om ålder uppställs som villkor för att arbetstagaren ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter får denna högst vara 21 år.

7 § Intjänade pensionsrättigheter för blivande förmånstagare ska bevaras fram till dess att förmånstagaren uppnår pensionsåldern.

Om värdet av pensionsrättigheterna inte överstiger ett prisbasbelopp enligt 2 kap. 7 § socialförsäkringsbalken får dock avtalet medge att ett engångsbelopp motsvarande värdet betalas ut till blivande förmånstagare före nämnda tidpunkt förutsatt att denne gett sitt samtycke.

8 § Villkor för värdeutvecklingen av intjänade pensionsrättigheter för blivande förmånstagare ska

1. motsvara de villkor som tillämpas enligt avtalet för arbetstagare som kvarstår i anställningen,

2. följa utvecklingen av de pensionsförmåner som utbetalas enligt avtalet eller

3. på annat sätt tillförsäkra att den blivande förmånstagaren behandlas rättvist.

## Återbetalning

9 § Om arbetstagaren till någon del finansierat tjänstepensionen och arbetstagaren lämnar sin anställning under tid då hinder för intjänande föreligger på grund av villkor enligt 5 eller 6 § ska arbetsgivaren ersätta arbetstagaren för erlagda avgifter eller värdet av de investeringar som härrör från dessa betalningar.

## Information

10 § På arbetstagarens begäran ska arbetsgivaren lämna information om hur anställningens upphörande skulle påverka tjänstepensionen.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. villkor för intjänande och konsekvenserna av att dessa tillämpas när anställningsförhållandet upphör,

2. värdet av intjänade pensionsrättigheter och

3. villkor för värdeutvecklingen av intjänade pensionsrättigheter för tid efter anställningsförhållandets upphörande.

Om avtalet medger utbetalning av ett engångsbelopp enligt 7 § ska arbetstagaren informeras om att denne bör överväga rådgivning om investering av beloppet för sitt pensionssparande.

Motsvarande information enligt andra stycket punkterna 2 och 3 ska på begäran lämnas till blivande förmånstagare.

Informationen ska lämnas skriftligen och behöver endast lämnas en gång per år.

11 § Information enligt 10 § behöver endast lämnas i den mån sådan information inte kan erhållas på annat sätt.

## Vilande efterlevandepension

12 § Om avtalet innehåller en rätt till vilande efterlevandepension är 8 § samt 10 § fjärde stycket tillämpliga i förhållande till efterlevande förmånstagare.

## Ogiltighet

13 § Ett avtalsvillkor som inskränker en rättighet enligt denna lag ska jämkas eller förklaras ogiltigt om en arbetstagare begär det.

## Skadestånd

14 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska ersätta uppkommen skada.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

## Rättegången

15 § Mål om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2018 och omfattar arbetstagares anställningsperioder som infaller från och med dagen för ikraftträdande.

2. Lagen gäller inte avtal till vilka arbetstagare inte kunde anslutas efter den 19 maj 2014.

## **1.2 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner**

Regeringen föreskriver att det i förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner ska införas en ny paragraf, 25 §, av följande lydelse.

**25 §** För tjänstepension enligt 1 § 7–8 och 10, som är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder, ansvarar Statens tjänstepensionsverk för att lämna den information som ska ges enligt 10 och 11 §§ lagen (2017:000) om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension.





## 2 Utredningens uppdrag och arbete

### 2.1 Utredningens uppdrag

Enligt kommittédirektiven (2015:45) ska utredaren lämna förslag på åtgärder som behöver vidtas för att i svensk rätt genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU om förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter.

Direktivet innehåller en rad definitioner, bland annat vad som avses med kompletterande pensionssystem. Enligt kommittédirektiven ska utredaren analysera direktivets tillämpningsområde och undersöka vilka kompletterande pensionssystem i Sverige som kan anses omfattas av direktivet.

Direktivet omfattar arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat, så kallade avgående arbetstagare, och är inte tillämpligt för arbetstagare som flyttar inom en enda medlemsstat. Medlemsstaterna får dock överväga att använda sina nationella befogenheter för att utvidga bestämmelserna till att även gälla sådana arbetstagare. Utredaren ska analysera om genomförandet av bestämmelserna bör begränsas till avgående arbetstagare eller omfatta alla arbetstagare. Författningsförslag ska lämnas för båda alternativen, och ett av alternativen ska rekommenderas. När det gäller direktivets bestämmelser i övrigt, bör utredarens förslag inte gå utöver vad direktivet kräver.

Utredaren ska analysera direktivets bestämmelser om villkor för intjänande samt redogöra för direktivets bestämmelser om bevarande av vilande pensionsrättigheter och om information. Vidare ska utredaren redogöra för bestämmelser i nationell rätt av betydelse och bedöma om redan befintliga bestämmelser kan anses uppfylla de krav som ställs i direktivet. En analys ska ske av hur

bestämmelserna ska genomföras, om direktivets bestämmelser inte kan anses uppfyllda inom ramen för gällande rätt. Därvid ska nödvändiga författningsförslag lämnas.

Medlemsstaterna ska införliva direktivet senast den 21 maj 2018. Utredaren ska analysera om direktivet kräver att de nya bestämmelserna, eller vissa av dem, ska påverka redan ingångna avtal och vid behov lämna förslag till övergångsbestämmelser i de författningsförslag som lämnas.

Kommittédirektiven anger vissa utgångspunkter för utredningsarbetet. Dessa framgår av avsnitt 11.2. Direktiven i sin helhet framgår av bilaga 1.

## 2.2 Utredningens arbete

Utredaren och sekreterarna har haft sju sammanträden med experterna. I enlighet med kommittédirektiven har utredningsarbetet bedrivits i dialog med arbetsmarknadens parter, relevanta myndigheter, företrädare för de företag som tillhandahåller tjänstepensionslösningar och andra berörda intressenter.

I december 2015 hölls ett dialogmöte med företrädare för Arbetsgivarverket, Arbetsgivaralliansen, KFO, Kommunal, LO, OFR, PTK, SACO, SEKO, SKL och Svenskt Näringsliv. Enskilda dialogmöten har ägt rum med Försäkringsbranschens arbetsgivareorganisation, Kommunal och Unionen. Vid nämnda möten inhämtades bland annat parternas uppfattning om direktivets tillämpningsområde, om en reglering bör omfatta avgående arbetstagare eller alla arbetstagare, om förekomsten av villkor om tider respektive åldrar i kollektivavtalen som strider mot direktivets intjänandebestämmelser, om bevarandet av vilande pensionsrättigheter, om engångsbelopp bör tillåtas, om aktuell information redan lämnas i dag och om vem som bör åläggas en informationsplikt. Motsvarande skriftliga frågor har skickats till Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Fastighetsanställdas förbund, Finansförbundet, FTF – Facket för försäkring och finans, Journalistförbundet, Kommunala Företagens Samorganisation (KFS), Kyrkans akademikerförbund, Ledarna, Medieföretagen, Svensk Scenkonst, Svenska kyrkans arbetsgivareorganisation, Sveriges civilekonomer, Sveriges Ingenjörer, Transportarbetareförbundet och Vårdförbundet.

I april 2016 redogjorde vi i ett skriftligt underlag för vissa förslag för genomförandet, som skickades till de arbetsmarknadsparter som tidigare bjudits in till dialogmötet i december samt till Unionen. I samband därmed kontaktade vi de olika företrädarna för enskilda möten per telefon. Sådana ägde rum med företrädare för Kommunal, OFR, PTK, SACO och Svenskt Näringsliv. I maj 2016 gavs de arbetsmarknadsparter som utskick tidigare skett till, tillfälle att inkomma med ytterligare synpunkter utifrån ett mer detaljerat underlag av förslagen.

Vidare har vi haft dialog med Finansinspektionen om förslagen för genomförandet. Dialog har även skett med Statens tjänstepensionsverk (SPV) om i första hand förordningsreglerad tjänstepension samt direktivets bestämmelser om information. Gällande direktivets tillämpningsområde, i förhållande till skatterättsliga bestämmelser, har vi haft kontakt med Skatteverket. Vi har även haft kontakt med Pensionsmyndigheten och Konsumentverket om i första hand frågan om tillåtande av engångsbelopp och om information. Vi har träffat Svensk Försäkring och inhämtat deras synpunkter på direktivets bestämmelser och om förslagen för ett genomförande. För frågan om det förekommer villkor om tid och ålder för intjänande i individuella avtal om tjänstepension, som säkerställs med kapitalförsäkring, har vi även samtalat med företrädare för enskilda aktörer inom försäkringsbranschen. Vi har dessutom kontaktat Företagarna, Tjänstepensionsförbundet, Svenska Pensionsstiftelsers Förening (SPFA) och Minpension.se och gett dem möjligheten att inkomma med synpunkter.

Enligt kommittédirektiven ska utredaren även hålla sig informerad om hur kommissionen och andra medlemsstater ser på direktivet, till exempel när det gäller tillämpningsområdet, och om andra länders arbete med att genomföra direktivet. Genomförandet i övriga nordiska länder ska uppmärksammas särskilt. Vi har i denna del haft kontakt med företrädare för kommissionen om tillämpningsområdet, om begreppet vilande efterlevandepension och om direktivets återbetalningsbestämmelse. Angående genomförandet i de nordiska länderna har vi haft kontakt med Beskæftigelsesministeriet i Danmark, Finansdepartementet i Norge och Social- och hälsovårdministeriet i Finland. Genomförandet i dessa länder har emellertid inte kommit så långt att vi kunnat ta del av

deras tolkningar av direktivet eller deras överväganden för genomförandet. Det finns således inget att redovisa i denna del. För att inhämta information om genomförandet i utomnordiska länder har vi haft kontakt med Department for Work & Pensions i Storbritannien, Ministry of Social Affairs and Employment i Nederländerna och Bundesministerium für Arbeit und Soziales i Tyskland. Storbritannien har uppgivit att direktivet inte kräver några egentliga lagstiftningsåtgärder från deras sida. Nederländerna har uppgivit att merparten av direktivets bestämmelser redan är en del av deras lagstiftning och att direktivet därför inte kräver några större åtgärder. Tyskland har till följd av direktivet beslutat om ändringar i den befintliga lagstiftningen *Betriebsrentengesetz*.

### 2.3 Betänkandets disposition

Betänkandet är uppdelat i 13 kapitel. Kapitel 3 innehåller allmänt om tjänstepension. Kapitel 4 beskriver regelverk med betydelse för tjänstepension, inkluderat internationella åtaganden. I kapitel 5 återges EU-direktivet i huvudsak och i kapitel 6 anges formerna för ett genomförande. Direktivets bestämmelser analyseras i kapitel 7–10. Förslagen för genomförandet av direktivet i Sverige framgår av kapitel 11. I kapitel 12 föreslås bestämmelser för ikraftträdande samt övergångsbestämmelser. I samma kapitel redogörs för konsekvenser av utredningens förslag. Författningskommentaren återfinns i kapitel 13.

## 3 Allmänt om tjänstepension i svensk rätt

### 3.1 Inledning

Vid sidan av det allmänna lagstadgade pensionssystemet finns kompletterande pensionssystem som antingen kan vara tjänstrelaterade eller helt privata. Till skillnad mot vad som gäller i vissa andra länder, såsom till exempel i Norge, finns det inga regler om obligatorisk rätt till tjänstepension i Sverige. De allra flesta anställda i Sverige har trots detta rätt till tjänstepension i någon form. Tjänstepensionen kan ha sin grund antingen i ett kollektivavtal som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter eller i ett individuellt avtal som ingåtts direkt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det finns även vissa mindre grupper av anställda som har rätt till författningsreglerad tjänstepension.

För att komplettera den allmänna pensionen och tjänstepensionen, eller om arbetstagaren inte har någon rätt till tjänstepension, kan denne också ha ett eget privat pensionssparande.

### 3.2 Tjänstepensionsutfästelsen

En tjänstepensionsutfästelse innebär ett åtagande från en arbetsgivare gentemot en arbetstagare om framtida pensionsförmåner, så kallad tjänstepension. Tjänstepensionen är en del av den ersättning som avtalas för förvärvsarbetet och är således kopplad till anställningsförhållandet. Det finns inga formkrav för en pensionsutfästelse och den behöver inte ens vara skriftlig.

En pensionsutfästelse kan vara bestämd till att ett visst framtida förmånsbelopp ska betalas ut till arbetstagaren, så kallad förmånsbestämd pension. Om utfästelsen är bestämd till att arbetsgivaren

regelmässigt ska avsätta ett visst belopp till arbetstagarens pension talar man om avgiftsbestämd eller premiebestämd pension.<sup>2</sup>

Utfästelsen om tjänstepension kan vara oantastbar eller antastbar. En oantastbar utfästelse är inte förenad med några villkor. Det innebär att den anställde har rätt till den intjänade pensionen även om han eller hon till exempel slutar sin anställning före den ordinarie pensionsåldern. Vid en oantastbar utfästelse om tjänstepension tjänar den anställde fortlöpande in sin fordran på pension. En antastbar utfästelse däremot är förenad med villkor. Det vanligast förekommande villkoret är att det krävs att den anställde är kvar i arbetsgivarens tjänst vid inträdet av pensionsåldern för att det ska föreligga en rätt till den antastbara pensionen. I det fallet sker inte ett löpande intjänande utan rätten att erhålla pensionen uppkommer först när pensionsåldern uppnåtts.

För att skydda arbetstagarens rätt till pension kan arbetsgivaren säkerställa eller trygga utfästelsen om framtida pension. Ett ofta förekommande sätt att trygga utfästelsen är att arbetsgivaren betalar premier för en pensionsförsäkring till ett försäkringsbolag. Genom premiebetalningarna fullgör arbetsgivaren sina förpliktelser enligt pensionsutfästelsen. Om trygandet sker genom en sådan tjänstepensionsförsäkring övertar försäkringsgivaren utbetalningsansvaret.

Om försäkring inte tecknas kan utfästelsen tryggas på de sätt som anges i lag (1967:531) om tryggnad av pensionsutfästelse m.m. (tryggandelagen), nämligen genom särskild redovisning av pensionsskuld eller genom avsättning av medel till en pensionsstiftelse. Vid tryggnad enligt tryggandelagen har arbetsgivaren kvar ansvaret för de kommande pensionsutbetalningarna.

Såvida inte pensionsutfästelsen reglerar hur pensionen ska tryggas eller säkerställas kan arbetsgivaren välja om det ska ske och på vilket sätt. Några direkta krav på att ett säkerställande eller tryggnad måste ske finns alltså inte. För att arbetsgivaren ska ha rätt att göra avdrag för kostnader för de anställdas pensioner vid inkomstbeskattningen krävs dock att pensionsutfästelsen är tryggad på visst sätt. Om arbetsgivaren tryggar pensionsåtagandet genom pensionsförsäkring eller tryggar det genom särskild redovisning av pensionsavsättning i balansräkning i kombination

---

<sup>2</sup> Fortsättningsvis används genomgående benämningen premiebestämd pension.

med kreditförsäkring eller i förening med kommunal eller statlig borgen, avsättning till en pensionsstiftelse eller överföring till ett utländskt tjänstepensionsinstitut är trygghandkostnaderna under vissa förutsättningar avdragsgilla. Pensionsutfästelser kan även säkerställas på annat sätt exempelvis genom någon form av pantförskrivning från arbetsgivarens sida, såsom företagsinteckningar eller kapitalförsäkringar. Kostnader för ett sådant säkerställande ger dock ingen avdragsrätt för arbetsgivaren vid inkomstbeskattningen.

### 3.3 Kollektivavtalsreglerad tjänstepension

Rätten till tjänstepension kan grundas på kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den fackliga organisationsgraden har visserligen minskat sedan 1990-talets mitt, men Sverige tillhör fortfarande en grupp av nordiska länder som har den högsta fackföreningsanslutningen i världen. Eftersom kommuner, landsting och stat omfattas av kollektivavtal och tecknade kollektivavtal tillämpas på alla anställda – också oorganiserade – omfattar avtalen, trots den minskande organisationsgraden omkring 90 procent av arbetsmarknaden.<sup>3</sup>

Begreppet kollektivavtal definieras i 23 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Med kollektivavtal avses skriftliga avtal mellan arbetsgivarorganisationer eller arbetsgivare och arbetstagarorganisationer om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Parterna i ett kollektivavtal utgörs således av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer men även enskilda arbetsgivare kan ingå kollektivavtal. I förarbetena till MBL förtydligas att ämnesområdet för kollektivavtal inte bara gäller anställningsvillkor för aktiva arbetstagare utan även kan omfatta pension eller andra förmåner till före detta arbetstagare som tillhör de avtalslutande organisationerna (prop. 1975/76:105 s. 370). Avtalet binder inte bara de faktiskt avtalslutande parterna utan även medlemmarna i den organisation som slutit avtalet (26 § MBL).

---

<sup>3</sup> Medlingsinstitutets årsrapport 2015.

Den primära tanken med kollektivavtalet är att det ska ha en normerande verkan. Det innebär att kollektivavtalet ska ge innehåll åt det enskilda avtalet. Om kollektivavtalet ändras på något sätt får det direkt verkan i det enskilda anställningsavtalet. Även för oorganiserade arbetstagare, som faller under kollektivavtalets sakliga tillämpningsområde, anses kollektivavtalet i regel bestämma innehållet i anställningsavtalet.

Kollektivavtalen om pension kan se ut på olika sätt. Avtalen innehåller normalt bestämmelser om förmåner, ersättningsnivåer och former för hur pensionsutfästelsen ska tryggas.

Pensionsutfästelserna i kollektivavtalen har under senare tid i allmänhet gått från att vara förmånsbestämda till att vara premiebestämda och blivit alltmer likartade. Utvecklingen har även gått mot att arbetstagaren själv kan välja mellan ett visst antal olika försäkringsgivare för placering av den avgift som arbetsgivaren avsätter. En så kallad valcentral sköter då administrationen av arbetstagarens val. Det finns i de flesta avtalen också en rätt att flytta placerat kapital, så kallad flytträtt.

### **3.4 Tjänstepensionsplaner**

De kollektivavtal om tjänstepension som omfattar flest personer på arbetsmarknaden är ITP-planen för privatanställda tjänstemän, Avtalspension SAF-LO för privatanställda arbetare, KAP-KL/AKAP-KL för anställda inom kommun och landsting och PA 16 för statligt anställda. Utöver dessa finns ett flertal andra avtal om tjänstepension som är ingångna mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och även pensionsavtal som är reglerade genom så kallade hängavtal mellan enskilda oorganiserade arbetsgivare och fackliga organisationer.

#### **3.4.1 ITP-planen**

ITP-planen gäller för tjänstemän inom privat sektor och är en överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och PTK. ITP är uppdelat i två avdelningar. Avdelning 1 är en premiebestämd plan och omfattar som huvudregel tjänstemän födda 1979 och senare. Avdelning 2 är en förmånsbestämd plan och omfattar som huvud-



regel de som är födda 1978 och tidigare. ITP-planen omfattar cirka 33 000 företag och 2 miljoner försäkrade.

Pensionsförmånerna i avdelning 1 omfattar i huvudsak ålderspension, sjukpension och efterlevandepension. Ålderspensionen är helt och hållet premiebestämd. Arbetsgivaren betalar månatligen en avgift till den anställdes ålderspension från det att denne fyller 25 år och fram till 65 år. Den anställda får inom vissa ramar välja förvaltare av ålderspensionen. Minst hälften av pensionsavgiften måste placeras i traditionella pensionsförsäkringar, resterande del får placeras i fondförsäkringar. Premien för ålderspensionen motsvarar 4,5 procent av den anställdes årslön upp till 7,5 inkomstbasbelopp (IBB). På lönedelar över 7,5 IBB betalas en premie motsvarande 30 procent. Den anställda kan välja att teckna försäkringen med återbetalningsskydd eller familjeskydd.

Pensionsförmånerna i ITP avdelning 2 omfattar i huvudsak ålderspension, kompletterande ålderspension (ITPK), sjukpension och efterlevandepension. Ålderspensionen (dock inte ITPK) är förmånsbestämd och uppgår till 10 procent av lönen upp till 7,5 IBB, 65 procent mellan 7,5 och 20 IBB och 32,5 procent mellan 20 och 30 IBB. Ålderspensionen kan finansieras och tryggas genom att arbetsgivaren köper en pensionsförsäkring i Alecta eller genom att arbetsgivaren, i kombination med kreditförsäkring hos försäkringsbolaget PRI Pensionsgaranti ömsesidig, gör en avsättning i balansräkningen eller överföring till en pensionsstiftelse (det så kallade PRI-systemet). ITPK är premiebestämd och den anställda får själv välja förvaltare för den delen. Den som inte gör något val för sin ålderspension enligt avdelning 1 eller för ITPK får avgifterna placerade hos Alecta. Collectum är valcentral och administrerar den anställdes val av försäkringsgivare. ITP avdelning 2 innehåller även vissa möjligheter till alternativa pensionslösningar, den så kallade tiotaggarlösningen. Den som tjänar över vad som motsvarar tio IBB, kan komma överens med arbetsgivaren om andra lösningar än den generella ITP-pensionen. En alternativ ITP-lösning omfattar lönedelar över 7,5 IBB och kan även omfatta ITPK.

Ålderspension enligt ITP är livsvarig. Denna kan dock, om så önskas, betalas ut helt eller delvis under en begränsad tid om minst fem år. Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken den anställda fyller 65 år eller annan tidpunkt som den anställda begär.

Pensionsutfästelserna enligt ITP är oantastbara. Den som slutar sin anställning, och påbörjar en ny där anslutning till ITP-planen inte förekommer, får ett fribrev på det värde som tjänats in.

ITP-planen innehåller ingen bestämmelse om värdesäkring. Alectas styrelse har dock årligen höjt de förmånsbestämda pensionerna enligt ITP 2, som är under utbetalning, med pensions-tillägg motsvarande utvecklingen av konsumentprisindex. Sedan 1985 har Alecta också årligen, med några undantag, räknat upp intjänad pensionsrätt och fribrev enligt ITP 2. Vid årsskiftet 2015/16 räknade Alecta dock inte upp fribreven och höjde inte heller pensionstillägget.

### 3.4.2 Avtalspension SAF-LO

Avtalspension SAF-LO omfattar arbetare inom privata företag och är en överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO. Avtalspension SAF-LO är en helt premiebestämd pensionsplan och omfattar cirka 210 000 företag och cirka 2,9 miljoner försäkrade. Intjänande av ålderspension sker genom att arbetsgivaren betalar en pensionspremie till den anställdes ålderspension från och med den månad han eller hon fyller 25 år till och med månaden före den under vilken den anställde fyller 65 år. Premien är 4,5 procent på lönedelar upp till och med 7,5 IBB. På lönedelar därutöver är premien 30,0 procent. Den anställde får själv välja hur avgiften ska förvaltas. Om avgiften förvaltas av försäkringsbolag kan den anställde välja mellan traditionell pensionsförsäkring eller fondförsäkring hos valbara försäkringsgivare. Om den anställde inte gör något aktivt val av försäkringsgivare placeras premierna hos AMF. Fora är valcentral. Arbetsgivaren kan även erbjuda sina anställda förvaltning av avgiften i egen regi genom redovisning i balansräkningen eller överföring till pensionsstiftelse. Sådant tryggande ska vara kreditförsäkrat. Enligt avtalet ska arbetsgivaren vid varje tidpunkt kunna lösa in åtagandet i en pensionsförsäkring hos en valbar försäkringsgivare.

Avtalspension SAF-LO beräknas som en livsvarig pension men kan betalas ut under en begränsad tid om den anställde så önskar. Den betalas normalt ut från 65 års ålder men kan börja utbetalas tidigast från 55 års ålder.

Den anställda har möjlighet att teckna försäkringen med familjeskydd eller återbetalningsskydd.

### 3.4.3 KAP-KL och AKAP-KL

KAP-KL eller AKAP-KL gäller för anställda inom kommun, landsting eller företag som ingår i Pacta (ett arbetsgivarförbund inom kommun och landstingssektorn och det privata näringslivet). KAP-KL, som är delvis förmånsbestämt, omfattar anställda födda 1985 eller tidigare. AKAP-KL, som gäller från 2014, omfattar anställda födda 1986 eller senare.

AKAP-KL är helt premiebestämt och gäller alla arbetstagare utan nedre åldersgräns. Pensionsavgiften är 4,5 procent på den pensionsgrundande lönen upp till och med 7,5 IBB och är därutöver 30 procent upp till 30 IBB. Avgiften betalas till en traditionell tjänstepensionsförsäkring eller den tjänstepensionsförsäkring i form av fondförsäkring som arbetstagaren väljer. Om inget val görs placeras avgifterna i en traditionell försäkring hos KPA Pension. Administrationen av valet hanteras antingen av Pensionsvalet eller av Valcentralen, beroende på den anställdes arbetsgivare. Ålderspensionen kan betalas ut tidigast från 55 år och kan tas ut livsvarigt eller temporärt under minst fem år.

KAP-KL ger förutom en premiebestämd ålderspension även rätt till en förmånsbestämd ålderspension. För premiebestämd ålderspension enligt KAP-KL tillgodoräknas arbetstagaren en årlig pensionsavgift från och med månaden denne fyller 21 år. Avgiftens storlek är 4,5 procent på pensionsgrundande lön upp till 30 IBB. Den förmånsbestämda ålderspensionen tjänas in om den anställda har en lön som överstiger 7,5 IBB. Beräkningen för den förmånsbestämda pensionen sker utifrån procentsatser av pensionsunderlaget som varierar beroende på arbetstagarens ålder. För den som är född 1967 eller senare utgörs den av 55 procent i intervallet 7,5 IBB–20 IBB och 27,5 procent därutöver upp till högst 30 IBB. Arbetstagaren kan tillgodogöra sig tid från och med 28 år till och med 65 år. Den som slutar sin anställning före pensionsålder får i stället rätt till en livränta som värdesäkras med anknytning till prisbasbeloppet. Vissa arbetsgivare har KPA Pension som administratör och vissa anlitar Skandia.

### 3.4.4 PA 16

Sedan den 1 januari 2016 gäller PA 16 för statligt anställda. Avtalet är indelat i två avdelningar. Avdelning I gäller som huvudregel för arbetstagare födda 1988 eller senare och innehåller enbart premiebestämd ålderspension. I avdelning II har i huvudsak införts de regler som gällde i det tidigare statliga avtalet PA 03. Avdelningen gäller de arbetstagare som är födda 1987 eller tidigare. Ålderspensionen är till vissa delar premiebestämd och viss del förmånsbestämd. Den statliga tjänstepensionen omfattar cirka 400 arbetsgivare och cirka 800 000 försäkrade.

Avdelning I innehåller bestämmelser om ålderspension, sjukpension och efterlevandepension. Ålderspensionen består av ålderspension valbar, ålderspension obligatorisk och ålderspension flex. Premier tillgodoräknas arbetstagaren från och med den första anställningsdagen till och med den månad arbetstagaren uppnår den i 32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) angivna åldern. Det finns inga krav på lägsta ålder för att arbetstagaren ska tillgodoräknas premier. Premien för ålderspension valbar är 2,5 procent av den pensionsgrundande lönen på delar upp till 7,5 IBB och 20 procent på överstigande del. Arbetstagaren kan själv välja försäkringsgivare för placeringen av premien. För den som inte gör något aktivt val sker placering hos Kåpan Pensioner. Arbetstagaren kan välja att försäkringen ska tecknas med återbetalningsskydd. Premien för ålderspension obligatorisk uppgår till 2 procent av pensionsgrundande lön under 7,5 IBB och till 10 procent därutöver. Premien placeras hos Kåpan Pensioner. Premien för ålderspension flex är 1,5 procent av den pensionsgrundande lönen och även den placeras hos Kåpan Pensioner. Utbetalning av ålderspension kan ske tidigast vid utgången av månaden innan arbetstagaren fyller 61 år. Utbetalning sker som huvudregel månadsvis och livsvarigt. Utbetalning kan dock ske temporärt förutsatt att utbetalningstiden inte understiger tio år för ålderspension valbar, fem år för ålderspension obligatorisk och ett år för ålderspension flex.

Avdelning II innehåller premiebestämd ålderspension i form av individuell ålderspension och kompletterande ålderspension. Premien för den individuella ålderspensionen, som betalas från och med den månad arbetstagaren fyller 23 år, uppgår till 2,5 procent av

lönen eller pensionsunderlaget medan premien för den kompletterande ålderspensionen uppgår till 2 procent. Arbetstagaren kan välja var premien för den individuella ålderspensionen ska placeras. Om inget val görs sker det hos Kåpan Pensioner, som också alltid förvaltar den kompletterande ålderspensionen. Den individuella ålderspensionen betalas ut tidigast vid 61 års ålder och betalas som huvudregel ut livsvarigt. Den kompletterande ålderspensionen kan tas ut som en temporär eller livsvarig pension.

Den förmånsbestämda pensionen gäller för alla anställda som tjänar över 7,5 IBB, dock i varierande grad beroende på födelseår. På lönedelar därunder har dock endast anställda födda före 1973 rätt till förmånsbestämd ålderspension, även det i varierande grad. Pensionen tjänas in från 28 års ålder och kan tas ut livsvarigt eller temporärt. Om den anställde avslutar anställningen före pensionsålder fastställs den förmånsbestämda till ett fribrev som värdesäkras genom anknytning till prisbasbeloppets förändring.

Statens tjänstepensionsverk (SPV) administrerar den förmånsbestämda delen i avdelning II och är även valcentral för de premiebestämda delarna i PA 16.

### **3.5 Tjänstepension som inte är kollektivavtalsreglerad**

#### **3.5.1 Individuella överenskommelser om tjänstepension**

Även om de allra flesta anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal om tjänstepension gäller detta inte alla. Inom mindre företag är det inte ovanligt att kollektivavtal saknas. Av Företagarnas rapport Småföretagen och kollektivavtalen från 2011 framgår att endast cirka 40 procent av de minsta företagen (1–49 anställda) hösten 2010 hade kollektivavtal. Enligt rapporten betyder det i siffror att drygt 140 000 av företagen i Sverige vid den tidpunkten hade valt att inte ha kollektivavtal och att försiktigt räknat arbetade cirka en halv miljon personer i företag som inte hade kollektivavtal eller hängavtal. I AMF:s rapport Tjänstepensionerna i framtiden från 2013 pekar bolaget på olika trender som kan påverka tjänstepensionerna i framtiden. I rapporten skrivs att utvecklingen går

mot att en lägre andel av de anställda kommer att omfattas av en kollektivavtalad tjänstepension i framtiden.

I det fallet det saknas kollektivavtal eller i syfte att ge förmåner utanför kollektivavtalets ramar kan ett avtal om individuell tjänstepension tecknas. Under senare år har det också blivit allt vanligare att arbetstagaren kan byta ut en del av sin lön mot pension. Sådan s.k. löneväxling kan regleras i ett individuellt avtal mellan den anställde och arbetsgivaren. När det gäller individuella avtal har parterna full frihet att utforma dem som de vill inkluderat säkerställandet eller trygghandet av utfästelsen. Det kan antas att det vanligaste sättet för att trygga utfästelsen om tjänstepension är att arbetsgivaren tecknar en tjänstepensionsförsäkring. Det är dock inte ovanligt att en arbetsgivare ingår ett avtal om s.k. direktpension med en anställd där arbetsgivaren utfäster sig att betala pension och den framtida pensionsutbetalningen säkerställs genom en företagsägd tillgång. Det kan till exempel vara en kapitalförsäkring som tecknas på den anställdes liv och pantsätts till förmån för den anställda. I vilken omfattning enskilda tjänstepensionsavtal förekommer på arbetsmarknaden i dag finns det inga säkra uppgifter om.

### 3.5.2 Författningsreglerad tjänstepension

Rätt till tjänstepension finns även reglerad i författning. Detta gäller för några få grupper av statligt anställda.

En av dessa grupper är myndighetschefer. Myndighetschefer har rätt till tjänstepension enligt förordning (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning. Enligt förordningen har dessa arbetstagare rätt till tjänstepension enligt bestämmelserna i det äldre statliga pensionsavtalet PA 03 med de tillägg och undantag som anges i förordningen. Enligt förordningen finns även rätt för myndighetscheferna till inkomstgaranti och avgångsvederlag.

Enligt förordning (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning tillämpas bestämmelser i PA 16, med vissa tillägg och

undantag, för de anställda som omfattas av förordningen.<sup>4</sup> Förordningen gäller för bland andra anställda vid nordisk institution som tjänstgör i Sverige och för vissa lärare och rektorer vid statsunderstödd svensk utlandskola, såvida de inte begärt undantag från att omfattas av förordningen. Förordningen har tidigare även omfattat anställda vid teater-, dans- och musikinstitutioner. Från och med den 1 januari 2015 upphörde förordningen att gälla för dessa. Enligt övergångsbestämmelser kommer förordningen i dess äldre lydelse dock som huvudregel fortsatt att tillämpas för den som var anställd den 31 december 2014 vid en sådan institution och som då hade högst fem år kvar till pensionsåldern. Pensionsåldern enligt dessa äldre bestämmelser är betydligt lägre än enligt PA 03, bland annat 41 år för dansare och 52 år för korist. Samtliga av dessa pensioner med lägre pensionsålder är antastbara för vilka inget fortlöpande intjänande sker.

En ytterligare grupp som under vissa förutsättningar har rätt till författningsreglerad tjänstepension är lokalanställda icke-svenska medborgare. Sådan rätt finns reglerad i förordning (1984:1042) om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter. Dessa kan ha rätt till ålderspension, sjukpension och familjepension enligt förordningen.

Dessa ovan nämnda förordningar administreras av SPV.

## 3.6 Andra former av pension än tjänstepension

### 3.6.1 Inledning

Utöver tjänstepension kan en arbetstagare ha eget sparande till sin ålderspension. Detta kan till exempel ske via privata pensionsförsäkringar eller genom individuellt pensionssparande.

Tjänstepension förutsätter ett anställningsförhållande. Det innebär att pension till vissa grupper som inte har en anställning inte utgör tjänstepension.

---

<sup>4</sup> Enligt förordning (2016:318) om ändring i förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning tillämpas bestämmelserna i PA 16 från och med den 1 januari 2016. Tidigare tillämpades bestämmelserna i PA 03.

### 3.6.2 Privat pensionssparande

Sparande till pensionen kan naturligtvis göras på många olika sätt; genom att köpa fonder eller aktier, amortera på lån och liknande. Men det som de flesta tänker på som eget pensionsparande är privat pensionsförsäkring och individuellt pensionssparande (IPS).

Privat pensionsförsäkring och IPS har under lång tid varit ett avdragsgillt pensionssparande. Från den 1 januari 2015 sänktes dock avdragsrätten från 12 000 kr till 1 800 kr per år och från den 1 januari 2016 slopades avdragsrätten helt för de allra flesta. Individuellt Pensionssparande (IPS) är ett konto för sparande som omfattas av lagen om individuellt pensionsparande och kan bara erbjudas av ett pensionssparinstitut. Sparandet ska grunda sig på ett skriftligt pensionssparavtal. I avtalet ska bland annat anges spartiden, tidpunkten då utbetalningarna ska börja och det antal år utbetalningar ska ske. IPS saknar till skillnad mot en pensionsförsäkring ett försäkringsinslag. För båda formerna gäller dock att pengarna betalas ut tidigast från 55 års ålder och med minst 5 års utbetalningstid.

### 3.6.3 Pension till förtroendevalda och egenföretagare

Riksdagens ledamöter och statsråd är inte arbetstagare i arbetsrättslig bemärkelse, utan är arvoderade uppdragstagare. Pensionsförmåner som ledamöterna med anledning av sitt uppdrag får rätt till är därmed inte tjänsterelaterade. Pensionsförmåner med anledning av en riksdagsledmots uppdrag, inklusive ålderspension, regleras i lagen (1994:1065) om ekonomiska villkor för riksdagens ledamöter. Bestämmelserna om pensionsförmånerna är utformade med utgångspunkt från bestämmelserna om tjänstepension i det statliga pensionsavtalet PA 03. Statsråd har rätt till pension enligt förordning om inkomstgaranti och tjänstepension för statsråd (Arbetsgivarverkets författningssamling AGFVS 2003:1 B 1). SPV administrerar pensionsförmåner till statsråden i enlighet med förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner (handläggningsförordningen). SPV administrerar även pensionsförmånerna till riksdagens ledamöter. Denna administration sker dock på särskilt uppdrag av Riksdagsförvaltningen.



Även förtroendevalda i kommun och landsting är arvoderade uppdragstagare. De har inte rätt till kollektivavtalad pension utan omfattas av särskilda bestämmelser om pension. Det normala är att kommuner och landsting beslutar att tillämpa de av Sveriges Kommuner och landsting (SKL) framtagna pensionsbestämmelserna. Inför valet 2014 togs det fram pensionsbestämmelser med benämningen OPF-KL (Omställning och pension för förtroendevalda i kommun och landsting). Dessa följer förmånsmässigt kollektivavtalet AKAP-KL.

Egenföretagare omfattas inte av någon rätt till tjänstepension då de inte är anställda. För egenföretagare som driver sitt bolag i form av en juridisk person finns möjlighet att teckna hängavtal och därigenom komma att omfattas av ITP-planen.



## 4 Regelverk med betydelse för tjänstepension

### 4.1 Befintlig lagstiftning

#### 4.1.1 Inledning

Det finns ingen enskild lag som ensamt reglerar förhållanden om tjänstepensioner utan sådana bestämmelser får sökas i ett antal olika författningar. Bestämmelser om förhållandet mellan försäkringsbolag och försäkringstagare återfinns i försäkringsavtalslagen (2005:104). Bestämmelser om försäkringsföretags verksamhet återfinns i försäkringsrörelselagen (2010:2043). I skattelagstiftningen finns regler om arbetsgivares avdragsrätt för pensionskostnader och tryggandelagen reglerar vissa tryggandeformer. I föreskrifter och allmänna råd från Finansinspektionen finns bland annat bestämmelser om information gällande tjänstepensioner. De uppräknade regelverken samspelar också delvis med varandra.

#### 4.1.2 Försäkringsavtalslagen

I försäkringsavtalslagen finns avtalsrättsliga bestämmelser som reglerar förhållandet mellan försäkringsbolag, samt andra företag som meddelar försäkring, och den som tecknar en försäkring. Lagen gäller därmed inte försäkringar som tecknas hos staten. Lagen innehåller bestämmelser om individuell skadeförsäkring, individuell personförsäkring och kollektiv försäkring. Inom kollektiv försäkring behandlas bland annat kollektivavtalad personförsäkring som tecknas av arbetsgivare för att ge skydd åt anställda (20 kap.). Lagen reglerar, i den delen, när arbetsgivaren respektive arbetstagaren ska anses som försäkringstagare, informations-

skyldighet, tiden för försäkringsbolagets ansvar, uppsägning av försäkringen m.m. Om arbetsgivaren tecknar en individuell personförsäkring för arbetstagaren (inte kollektivavtalad sådan) tillämpas i stället bestämmelserna om individuell personförsäkring i 10–16 kap. som gäller även i övrigt för personförsäkringar, det vill säga även om de tecknas privat. I en av lagens inledande bestämmelser (1 kap. 5 §) anges att när en arbetsgivare tecknar en försäkring till förmån för en anställd på dennes liv eller hälsa anses den anställde som försäkringstagare vid tillämpningen av bland annat bestämmelserna om information när ett avtal träffas och om förfogande över försäkringen. Begreppet tjänstepension eller tjänstepensionsförsäkring används inte i försäkringsavtalslagen.

Ett försäkringsbolag och en försäkringstagare har som huvudregel rätt att själva bestämma innehållet i försäkringsavtalet. Försäkringsavtalslagen innehåller emellertid ett antal tvingande regler till försäkringstagarens eller den försäkrades förmån. En tvingande lagregel kan inte sättas ur kraft genom avtal. Detta innebär att om en bestämmelse i försäkringsavtalet strider mot en tvingande regel i försäkringsavtalslagen gäller bestämmelsen i lagen. Många regler i försäkringsavtalslagen är dock sådana som inte behöver följas utan kan avtalas bort, så kallade dispositiva regler. De dispositiva reglerna tillämpas bara om försäkringsavtalet inte föreskriver något annat.

De tvingande reglerna gäller överhuvudtaget inte kollektivavtalsgrundad försäkring, förutsatt att försäkringen följer en överenskommelse mellan en arbetsgivarorganisation och en central arbetstagarorganisation. I förarbetena till lagen (prop. 2003/04:150 s. 143) motiveras detta med att försäkringar av denna typ tillkommer efter avtal på så hög organisationsnivå att man kan räkna med att de försäkrades intressen kommer att tillgodoses med tillräcklig sakkunskap, men att det också annars då finns anledning att medge avtalsfrihet i stor utsträckning. En skillnad mellan individuell personförsäkring och kollektivavtalad är därför att i den mån försäkringsvillkoret för den individuella personförsäkringen avviker från en tvingande bestämmelse är villkoret ogiltigt medan ett försäkringsvillkor för en kollektivavtalad försäkring inte behöver följa försäkringsavtalslagens bestämmelser.

De civilrättsliga reglerna för livförsäkringar samspelar med skattereglerna. Exempelvis hänvisar försäkringsavtalslagen till

inkomstskattelagen (1999:1229) när det gäller regler om begränsningar i förfoganderätten över pensionsförsäkringar.

### 4.1.3 Försäkringsrörelselagen

I försäkringsrörelselagen finns bestämmelser om försäkringsrörelser som drivs av försäkringsföretag och om verksamhet som drivs av svenska specialföretag. Med försäkringsföretag avses försäkringsaktiebolag, ömsesidigt försäkringsbolag och försäkringsförening. Utländska försäkringsgivares verksamhet i Sverige omfattas däremot av lagen (1998:293) om utländska försäkringsgivares och tjänstepensionsinstituts verksamhet i Sverige. Försäkringsrörelselagen innehåller bland annat regler för hur försäkringsverksamhet ska bedrivas och om tillsyn.

Den 1 januari 2016 trädde nya bestämmelser i lagen i kraft till följd av genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/138/EG av den 25 november 2009 om upptagande och utövande av försäkrings- och återförsäkringsverksamhet (Solvens II) i dess lydelse enligt omnibus II-direktivet. Tidigare gällde i lagen vissa särskilda bestämmelser för verksamhet som avser tjänstepensionsförsäkring. Genom de nya reglerna i lagen har särbestämmelserna utmönstrats. Lagen innehåller en övergångsreglering för försäkringsföretag som vid de nya bestämmelsernas ikraftträdande bedriver tjänstepensionsverksamhet. För sådana företag, som omfattas av övergångsregleringen, gäller för den delen av verksamheten, till och med den 31 december 2019, tillämpliga äldre bestämmelser om rörelse, tillsyn och ingripande samt föreskrifter som har meddelats med stöd av dessa bestämmelser. För denna verksamhet gäller under angiven tid i övrigt nya tillämpliga bestämmelser om företagsstyrning, associationsrätt och grupp-tillsyn. Bestämmelsen avser såväl försäkringsföretag som enbart bedriver tjänstepensionsverksamhet som försäkringsföretag som även bedriver övrig livförsäkringsverksamhet.

I tillämpliga äldre bestämmelser framgår att försäkringsföretags information i fråga om tjänstepensionsförsäkringar ska innehålla uppgifter om försäkringsföretaget och dess verksamhet samt om de eventuella överenskommelser som ligger till grund för försäkringarna. En tjänstepensionsförsäkring definieras som en livförsäkring

som har samband med yrkesutövning och där utbetalning av försäkringsbelopp (engångsbelopp eller periodiska utbetalningar) är beroende av att en eller flera personer uppnår eller förväntas uppnå en viss ålder samt försäkring som meddelas som tillägg till sådana livförsäkringar.

Med stöd av försäkringsrörelseförordningen (2011:257) får Finansinspektionen i fråga om försäkringsrörelselagen utfärda föreskrifter, bland annat om information som ett försäkringsföretag ska lämna till försäkringstagarna, till andra ersättningsberättigade på grund av försäkringar och till dem som erbjuds att teckna en försäkring i företaget. Finansinspektionen får även enligt nämnda förordning i fråga om tryggandelagen utfärda föreskrifter för vilken information en pensionsstiftelse ska lämna och i fråga om lagen om utländska försäkringsgivares och tjänstepensionsinstituts verksamhet i Sverige vilken information ett sådant institut ska lämna. Så har skett i Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2011:39) om information som gäller försäkring och tjänstepension. Föreskrifterna gäller såväl individuella som kollektivavtalsgrundade försäkringar. När det gäller försäkringar för utfästelser som grundar sig på kollektivavtal vilka följer av en överenskommelse mellan en arbetsgivarorganisation och en central arbetstagarorganisation, får avtalsparterna dock avtala om vilken information som ska lämnas, hur den ska lämnas och av vem den ska lämnas. När det gäller andra kollektivavtalsgrundade försäkringar eller gruppförsäkringar får försäkringsföretagen avtala med kollektivavtalsparterna eller andra som kan anses företräda försäkringstagarna om vilken information som ska lämnas samt hur och av vem den ska lämnas.

Lagen (1972:262) om understödsföreningar upphävdes i samband med införandet av försäkringsrörelselagen. Enligt lagen (2010:2044) om införande av försäkringsrörelselagen (2010:2043) får befintliga understödsföreningar (tjänstepensionskassor) fortsätta att driva sin verksamhet enligt 1972 års lag till utgången av 2017. Innan övergångsperiodens slut måste föreningarna ansöka om tillstånd enligt försäkringsrörelselagen eller träda i likvidation.

#### 4.1.4 Tryggandelagen

Om pensionsutfästelsen inte säkerställs genom försäkring kan denna tryggas enligt tryggandelagen. Arbetsgivares utfästelse om pension till en arbetstagare eller en arbetstagares efterlevande kan enligt tryggandelagen tryggas genom särskild redovisning av pensionsskuld eller genom avsättning av medel till en pensionsstiftelse. Lagen omfattar inte sådana antastbara pensionsutfästelser som villkorats av arbetsgivaren på så sätt att rätten till pension gjorts beroende av att arbetstagaren kvarstår i arbetsgivarens tjänst vid inträdandet i pensionsåldern och som inte börjat utgå.

När det gäller skuldredovisning får arbetsgivare, oavsett företagsform, redovisa pensionsskuld som hänför sig till ett åtagande enligt en sådan allmän pensionsplan som avses i tryggandelagen.

Med allmän pensionsplan avses i lagen sådana allmänna grunder för pensionering av arbetstagare eller arbetstagares efterlevande som innehåller regler om tryggande av arbetsgivarens utfästelse genom kreditförsäkring, avsättning till pensionsstiftelse eller annan likvärdig anordning och som på arbetstagar sidan är godkända av central arbetstagarorganisation. Arbetsgivare får, oavsett företagsform, redovisa pensionsskuld som hänför sig till ett åtagande enligt en sådan allmän pensionsplan som avses i tryggandelagen.

Aktiebolag, ömsesidigt försäkringsbolag, ekonomisk förening och sparbank får även i balansräkningen redovisa upplupen del av pensionsutfästelse som inte omfattas av allmän pensionsplan. Detta gäller dock inte för arbetstagare med bestämmande inflytande och deras efterlevande. Vid skuldredovisning behålls pensionsmedlen i företaget. Avsättningen i sig är en bokföringsteknisk åtgärd som innebär att pensionsutfästelserna skuldförs i takt med att de tjänas in.

Tryggande av pensioner i egen regi kan även ske genom överföring av medel till en pensionsstiftelse. En pensionsstiftelse är en stiftelse som inrättas av arbetsgivaren med det enda syftet att trygga pensionerna för anställda eller deras efterlevande. Stiftelsen får enligt tryggandelagen inte ha något annat ändamål. Alla anställda och deras efterlevande kan omfattas av stiftelsens ändamål. Arbetsgivare får emellertid begränsa den krets som omfattas av stiftelsens ändamål till att omfatta en viss grupp av anställda. En pensionsstiftelse får inte utfästa pension, utan det är arbetsgivaren som utfäster pensionslöftena och som är skyldig att

infra dem. Arbetsgivaren gör överföringar till stiftelsen av medel för de framtida pensionsutbetalningarna. Stiftelsens förmögenhet utgör en garanti för att arbetsgivaren kan betala ut pension när det blir dags. Tillgångar som förts över till en stiftelse får därefter endast användas för pensionskostnader. Efter tidpunkten för överföringen har arbetsgivaren i princip inte längre någon rätt till tillgångarna. Arbetsgivaren kan dock begära gottgörelse från stiftelsen för pensioner som betalas ut.

#### 4.1.5 Inkomstskattelagen

Tjänstepension utgör en uppskjuten del av inkomsten av det tidigare förvärvsarbetet. Arbetsgivaren har därför rätt till skatteavdrag för kostnaderna för pensionen. Arbetsgivares avdragsrätt för kostnader för att trygga lämnade pensionsutfästelser regleras i 28 kap. inkomstskattelagen. Arbetsgivaren har dock endast sådan avdragsrätt om pensionsutfästelserna tryggas genom någon av de skatterättsligt godkända tryggandeformerna, det vill säga:

- överföring till pensionsstiftelse enligt lagen om tryggnad av pensionsutfästelse m.m.
- avsättning i balansräkning i förening med kreditförsäkring eller i förening med kommunal eller statlig borgen eller liknande garanti,
- betalning av premie för pensionsförsäkring, eller
- överföring till ett utländskt tjänstepensionsinstitut som likställs med en sådan pensionsstiftelse som avses i lagen om tryggnad av pensionsutfästelse m.m.

För att säkerställa att avsättningarna har ett pensioneringssyfte finns en rad kvalitativa och kvantitativa krav som ska vara uppfyllda för att arbetsgivaren ska ha avdragsrätt. Kvalitativa krav för en pensionsförsäkring är bland annat enligt 58 kap. i inkomstskattelagen att denna inte får medföra rätt till andra försäkringsbelopp än sådana som betalas ut för ålderspension, sjukpension och efterlevandepension. Ålderspension från en pensionsförsäkring får normalt inte börja betalas ut före 55 års ålder. Den får inte betalas ut under kortare tid än fem år och den får under de första fem åren



inte betalas ut med minskande belopp. För ålderspension enligt allmän pensionsplan gäller dock beträffande de två sistnämnda förhållandena i stället det som anges i planen.

Vid bedömningen av rätt till avdrag enligt 28 kap. inkomstskattelagen ger en pensionsutfästelse avdragsrätt bara om en försäkring för utfästelsen skulle ha varit en pensionsförsäkring. Det innebär att dess utformning måste vara anpassad till de kvalitativa villkor som ställs på en pensionsförsäkring. Med betalning av en premie för pensionsförsäkring likställs betalning enligt ett avtal med ett utländskt tjänstepensionsinstitut om tjänstepension, om avtalet är jämförbart med pensionsförsäkring och uppfyller vissa villkor. De kvalitativa villkoren som ställs på en pensionsförsäkring har därför inte bara betydelse för arbetsgivares avdragsrätt vid tryggnad genom pensionsförsäkring utan även för arbetsgivares avdragsrätt vid tryggnad av pensionsutfästelse genom pensionsstiftelse, avsättning i balansräkningen och tryggnad genom överföring till ett utländskt tjänstepensionsinstitut jämförbart med pensionsstiftelse. Om en pensionsutfästelse inte uppfyller de kvalitativa villkoren kan alltså arbetsgivaren inte få avdrag för att trygga framtida pensionsutgifter enligt utfästelsen.

En tjänstepensionsförsäkring är enligt inkomstskattelagen en pensionsförsäkring som har samband med tjänst och som den försäkrades arbetsgivare åtagit sig att betala samtliga premier för. Med tjänstepensionsförsäkring avses också en pensionsförsäkring som – sedan en anställd avlidit – tecknats av arbetsgivaren till förmån för den anställdes efterlevande och som arbetsgivaren har åtagit sig att betala samtliga premier för. En försäkring som betalas av den anställda är således inte en tjänstepensionsförsäkring enligt inkomstskattelagen. Samtliga krav som inkomstskattelagen uppställer för att det ska vara fråga om en pensionsförsäkring gäller även för en tjänstepensionsförsäkring.

## **4.2 Övriga regleringar och utredningar med betydelse för ett genomförande av direktivet**

### **4.2.1 Direktiv 98/49/EG om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och företagare som flyttar inom gemenskapen**

Av aktuellt direktiv 2014/50/EU framgår att rådets direktiv 98/49/EG är en första särskild åtgärd avsedd att förbättra utövandet av rätten till fri rörlighet för arbetstagare när det gäller de kompletterande pensionssystemen.

Direktiv 98/49/EG gäller skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen. Skyddet avser pensionsrättigheter enligt både frivilliga och obligatoriska kompletterande pensionssystem, med undantag av de system som omfattas av förordning (EEG) nr 1408/71. Syftet med direktivet är att skydda rättigheter för de försäkringstagare som omfattas av kompletterande pensionssystem och som flyttar från en medlemsstat till en annan och att därigenom bidra till att undanröja hinder för den fria rörligheten för anställda och egenföretagare inom gemenskapen. Med kompletterande pensionsrättigheter menas enligt direktivets definition alla i enlighet med nationell lagstiftning och praxis inrättade tjänstepensionssystem, såsom gruppörsäkringsavtal eller system med löpande inbetalning ("pay as you go") om vilka en bransch eller flera branscher eller sektorer kommit överens, premierreservsystem eller utfästelser om pension som garanteras av bokförda reserver, eller alla kollektiva eller jämförbara system vilka är avsedda som en kompletterande pension för anställda eller egenföretagare.

Direktivet tillämpas på försäkringstagare som omfattas av kompletterande pensionssystem och andra personer som är berättigade enligt sådana system och som har förvärvat eller håller på att förvärva rättigheter i en eller flera medlemsstater. Direktivet omfattar bestämmelser om likabehandling i fråga om bevarande av pensionsrättigheter, om gränsöverskridande betalningar och om information. Direktiv 98/49/EG har införts i svensk rätt huvudsakligen genom kollektivavtal.

## 4.2.2 Europarådets sociala stadga

I artikel 6 i Europarådets sociala stadga regleras den kollektiva förhandlingsrätten. Parterna åtar sig där att främja ett gemensamt samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare samt att där så är nödvändigt och lämpligt, främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal. Huvudregeln när det gäller inskränkningar av de rättigheter som parterna åtnjuter enligt stadgan är att de endast kan ske med stöd av artikel G. I denna anges att förutom de inskränkningar och begränsningar som anges särskilt i vissa delar av stadgan kan inskränkningar göras av rättigheterna för sådana bestämmelser som anges i lag och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle som garanti för andras fri- och rättigheter eller som skydd för samhällets intresse, den nationella säkerheten eller allmän hälsa eller moral.

## 4.2.3 Konventioner antagna av Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Av de ILO-konventioner som Sverige har ratificerat är det särskilt tre som är av betydelse för den kollektiva avtalsrätten. Det är 1948 års konvention om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt (nr 87), 1949 års konvention om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (nr 98) samt 1981 års konvention om främjande av kollektiva förhandlingar (nr 154). Av 1948 och 1949 års konventioner framgår bland annat att åtgärder ska vidtas för att säkerställa att organisations- och föreningsrätten respekteras. Dessutom anges att staterna ska agera för att uppmuntra och främja en full utveckling och användning av systemet för frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter i syfte att reglera villkor och förutsättningar för anställning genom kollektivavtal. I 1981 års konvention slås bland annat fast att åtgärder ska vidtas i syfte att främja kollektiva förhandlingar. Syftet med dessa åtgärder ska vara att möjliggöra kollektiva förhandlingar inom de områden som täcks av konventionen. Syftet ska också vara att successivt utsträcka kollektiva förhandlingar till de frågor som räknas upp i konventionen som exempelvis att bestämma arbetsvillkor och anställningsvillkor.

#### **4.2.4 SOU 2014:57 En ny reglering för tjänstepensionsföretag**

Tjänstepensionsföretagsutredningen föreslår i sitt slutbetänkande ”En ny reglering för tjänstepensionsföretag” (SOU 2014:57) en reformerad reglering för svenska tjänstepensionsinstitut, men även särskilda övergångs- och omvandlingsmöjligheter för berörda företag. En utgångspunkt för utredningen var att de nya instituten skulle uppfylla kraven för att omfattas av direktiv 2003/41/EG om verksamhet och tillsyn över tjänstepensionsinstitut (tjänstepensionsdirektivet). Utredningen föreslår att det skapas en särskild reglering för en ny typ av institut – tjänstepensionsföretag. Det föreslås även att befintliga försäkringsföretag som meddelar tjänstepensionsförsäkring – försäkringsbolag och tjänstepensionskassor – ges en möjlighet att omvandla sig till tjänstepensionsföretag. Efter en övergångsperiod föreslås den svenska regleringen bygga på separata regelverk för å ena sidan företag som bedriver sin verksamhet med stöd av tjänstepensionsdirektivet och å andra sidan företag som bedriver sin verksamhet med stöd av livförsäkringsdirektivet. Utredningens förslag om en ny tjänstepensionsrörelselag är under beredning i Regeringskansliet.

#### **4.2.5 SOU 2015:68 Tjänstepension – tryggandelagen och skattereglerna**

Tjänstepensionsbeskattningsutredningen överlämnade den 30 juni 2015 sitt betänkande ”Tjänstepension – tryggandelagen och skattereglerna” till regeringen med förslag till ändringar i skattereglerna och tryggandelagen. Förslagen innebär bland annat större neutralitet mellan de olika sätten som tjänstepension kan tryggas på. Några av utredningens förslag är att flytträtten ändras så att det skapas bättre möjligheter att flytta värdet i en pensionsförsäkring till en annan försäkring med samma person som försäkrad och att mer flexibla pensionslösningar underlättas genom möjlighet till uppehåll i pensionsutbetalningar och förlängning av utbetalningstiden för temporära pensioner. Det föreslås vidare att tryggandelagen inte ska gälla under tid som rätten till en pension är villkorad. De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 januari 2017. Utredningens förslag är under beredning i Regeringskansliet.

## 5 Direktivet i huvudsak

### 5.1 Direktivets tillkomst

Den 16 april 2014 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter.

Kommissionens första förslag till direktiv<sup>5</sup> presenterades 2005. Förslaget var ett resultat av flera års diskussioner på EU-nivå om nödvändigheten av att förbättra de kompletterande pensionssystemen så att arbetstagarnas rörlighet skulle underlättas. I förslaget fanns bestämmelser om intjänande av pensionsrättigheter, om bevarande av vilande pensionsrättigheter, om information och om överföring av pensionsrättigheter. Förslaget benämndes portabilitetsdirektivet och tog sikte på arbetstagares rörlighet såväl inom en medlemsstat som mellan medlemsstater.

År 2007 presenterades ett ändrat förslag till direktiv<sup>6</sup>. I förslaget ströks bestämmelserna om överföring av pensionsrättigheter, det vill säga rätten att kunna ta med sig det intjänade pensionskapitalet vid en flytt till en annan medlemsstat.

I det förslag som senare presenterades och antogs under 2014 hade ytterligare förändringar skett. En av dessa var att direktivet i huvudsak omfattade enbart arbetstagare som flyttar mellan medlemsstater.

---

<sup>5</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre möjligheter att överföra kompletterande pensionsrättigheter, Kom (2005) 507 slutlig.

<sup>6</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv om minimikrav för ökad rörlighet för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter, Kom (2007) 6023 slutlig.

## 5.2 Direktivets innehåll

Direktivet innehåller bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter samt bestämmelser om information. Syftet med direktivet är att underlätta rörligheten mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom att förbättra villkoren för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter för deltagare i de kompletterande pensionsystemen. Den som flyttar till en annan medlemsstat ska inte riskera att förlora pensionsrättigheter på grund av flytten. Direktivet fastställer minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla förmånligare villkor än de som framgår av direktivet. Direktivet innebär inte något krav på att det införs en rätt till kompletterande pensionsrättigheter.

Bestämmelserna om intjänande och bevarande av vilande pensionsrättigheter är tillämpliga på avgående arbetstagare. Med avgående arbetstagare avses en aktiv deltagare i kompletterande pensionssystem vars nuvarande anställningsförhållande upphör av andra skäl än att deltagaren blir berättigad till kompletterande pension och som flyttar till en annan medlemsstat. Även om direktivet inte är tillämpligt på arbetstagare som flyttar inom en medlemsstat framgår att medlemsstaterna får överväga att använda sina nationella befogenheter för att utvidga bestämmelserna till att även gälla sådana arbetstagare.

Medlemsstaterna kan välja att tillåta arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal fastställa avvikande bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande av vilande pensionsrättigheter, såvida dessa bestämmelser inte ger ett mindre förmånligt skydd eller skapar hinder för arbetstagares fria rörlighet.

Bestämmelserna om intjänande innebär att om en medlemsstat tillämpar kvalifikationstider eller förvärvandestider för intjänande av pensionsrättigheter får den sammanlagda perioden för dessa tider inte överstiga tre år. Med kvalifikationstid menas anställningsperiod som krävs för att arbetstagaren ska få delta i det kompletterande pensionssystemet. Med förvärvandetid menas tid som krävs för att en arbetstagare ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter. Om det krävs en minimiålder för förvärvandet av pensionsrättigheter får den åldern inte vara högre än 21 år för avgående arbetstagare. Om en anställning upphör innan en

avgående arbetstagare har några intjänade förvärvade pensionsrättigheter, det vill säga innan denne har fått rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, ska de avgifter som betalats in återbetalas till arbetstagaren.

Bestämmelserna om bevarande av vilande pensionsrättigheter innebär att förvärvade pensionsrättigheter ska kunna vara kvar i det pensionssystem där de har tjänats in. Avgående arbetstagarers eller deras efterlevandes vilande pensionsrättigheter eller värdet av dessa ska likställas med värdet av rättigheterna för aktiva deltagare eller följa utvecklingen av de pensionsförmåner som för närvarande utbetalas eller behandlas på andra sätt som anses rättvisa. I stället för att bevara pensionsrättigheterna får medlemsstaterna tillåta att det, med arbetstagarens samtycke, betalas ut ett engångsbelopp till den avgående arbetstagaren. Beloppet ska motsvara värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna. Utbetalning av engångsbelopp får ske om värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna inte överstiger ett visst tröskelvärde. Detta tröskelvärde bestäms av respektive medlemsstat.

Direktivet innehåller krav på information. Det gäller information till aktiva deltagare i pensionssystemet, det vill säga till arbetstagare i ett anställningsförhållande som ger rätt till eller som, när eventuella intjänandevillkor har uppfyllts, kommer att ge rätt till kompletterande pension. Det gäller även information till blivande förmånstagare, det vill säga till en tidigare aktiv deltagare som ännu inte uppbär kompletterande pension från systemet. Aktiva deltagare ska på begäran få information om hur det skulle påverka deras pensionsrättigheter om anställningen skulle upphöra. Framför allt ska de få information om

- villkoren för intjänande av kompletterande pensionsrättigheter och vilken betydelse dessa villkor får om anställningsförhållandet upphör
- värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna eller en sammanställning av de förvärvade pensionsrättigheterna som har gjorts högst tolv månader före begäran om informationen
- villkoren för den framtida behandlingen av de vilande pensionsrättigheterna

Om det är möjligt att i förtid få utbetalning av ett engångsbelopp ska en skriftlig förklaring lämnas till arbetstagaren om att denne bör överväga rådgivning om investering av beloppet för ålderspensionsändamål.

Blivande förmånstagare ska på begäran få information om värdet av de vilande pensionsrättigheterna eller en sammanställning av de vilande pensionsrättigheterna som har gjorts högst tolv månader före begäran om informationen. De ska också få information om villkoren för behandlingen av de vilande pensionsrättigheterna. Direktivet innehåller även bestämmelser om information till efterlevande förmånstagare.

Om det kompletterande pensionssystemet innehåller vilande efterlevandeförmåner ska motsvarande information, som den som lämnas till blivande förmånstagare, lämnas till efterlevande gällande utbetalning av efterlevandeförmåner. Informationen som ska lämnas enligt direktivet ska lämnas skriftligen och på ett tydligt sätt och inom rimlig tid från begäran om informationen. Medlemsstaterna får föreskriva att informationen inte behöver lämnas oftare än en gång per år.

Införandet av bestämmelserna i direktivet ska ske senast den 21 maj 2018. Direktivet gäller endast för anställningsperioder som infaller efter dess införlivande.



## 6 Formerna för ett svenskt genomförande av direktivet

**Utredningens bedömning:** Direktivets bestämmelser bör implementeras genom lagstiftning. Bestämmelserna bör i så stor utsträckning som möjligt utformas på ett sådant sätt att det ges möjlighet att avvika från bestämmelserna genom kollektivavtal.

I Sverige är det i första hand arbetsmarknadens parter som genom träffande av kollektivavtal reglerar arbetsmarknaden. Vad gäller tjänstepensionsavtal finns ingen specifik arbetsrättslig reglering gällande tjänstepensioner utan tjänstepensioner regleras i huvudsak antingen genom kollektivavtal eller genom enskilda överenskommelser mellan arbetsgivaren och den anställde.

En nödvändig fråga att ställa sig är i vilka former som ett genomförande av direktivets bestämmelser kan ske. I skäl 30 till direktivet anges att medlemsstaterna, i överensstämmelse med de nationella bestämmelserna om utformningen av kompletterande pensionssystem, får ge arbetsmarknadens parter, på dessas gemensamma begäran, ansvaret för att genomföra direktivet. Detta gäller dock enligt samma skäl de bestämmelser som omfattas av kollektivavtal och under förutsättning att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att hela tiden kunna garantera de resultat som anges i direktivet. Av våra kommittédirektiv framgår att Arbetsmarknadsdepartementet har hållit partssamråd med företrädare för arbetsmarknadens parter på tjänstepensionsområdet. I samband med dessa samråd förklarade parterna att de inte har önskemål om att genomföra direktivet genom kollektivavtal. Av kommittédirektivet framgår också att utredningen inte har något uppdrag avseende ett genomförande genom kollektivavtal.

Oavsett att det inte är aktuellt med ett genomförande genom kollektivavtal kan konstateras att även där de svenska kollektivavtalen redan överensstämmer med direktivet kan detta av flera skäl inte ses som tillräckligt för att en korrekt implementering av direktivet ska ha skett.

Även om nuvarande kollektivavtal skulle vara invändningsfria i förhållande till direktivets bestämmelser kan det inte hållas för uteslutet att kommande avtal skulle kunna innehålla regleringar som strider mot direktivets bestämmelser.

De svenska kollektivavtalen rörande tjänstepension omfattar visserligen en mycket stor andel av de yrkesverksamma men inte samtliga. Ett sätt att få kollektivavtal att omfatta hela arbetsmarknaden är att allmängiltigförklara dem, det vill säga förklara dem giltiga även för de som inte omfattas av kollektivavtalen i vanlig ordning. Detta är en möjlighet som finns i både finsk och norsk lagstiftning. I Sverige finns dock ingen möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal. Att kollektivavtal inte kan allmängiltigförklaras medför att en reglering i lag och en reglering i kollektivavtal inte kan få samma rättsverkan. Kollektivavtalet blir således inte direkt bindande för alla arbetstagare, utan endast för arbetstagare som omfattas av kollektivavtalsregleringen. Det innebär att för de omkring 10 procent av arbetstagarna som inte omfattas av kollektivavtal skulle en överensstämmelse mellan kollektivavtalen och direktivets bestämmelser ändå inte medföra att direktivets bestämmelser får genomslag. En enskild överenskommelse skulle alltså kunna komma att tecknas med ett innehåll som stod i strid med direktivets bestämmelser.

Av praxis från EU-domstolen följer också att genomförande genom endast kollektivavtal normalt sett inte uppfyller EU-rättens krav på ett fullgott skydd för alla arbetstagare vid alla tidpunkter.<sup>7</sup> Det är härvid värt att notera att direktivet tillkommit med stöd av artikel 46 EUF-fördraget som inte i sig ger någon hänvisning till genomförande genom kollektivavtal varför utrymmet för ett genomförande genom kollektivavtal kan antas vara mindre än för ett direktiv som antagits med stöd av artikel 153 EUF-fördraget

---

<sup>7</sup> Birgitta Nyström; EU och arbetsrätten, upplaga 3:1, Stockholm 2002, s. 66 samt mål 143/83 Kommissionen mot Danmark.

vilken innehåller en direkt hänvisning till möjligheten av ett genomförande via arbetsmarknadens parter.

Med beaktande av ovanstående är det utredningens bedömning att direktivet bör genomföras genom lagstiftning oavsett om gällande kollektivavtal inom tjänstepensionsområdet står i överensstämmelse med direktivets bestämmelser eller inte.

I våra kommittédirektiv anges att de författningsförslag som lämnas ska utformas på så sätt att arbetsmarknadens parter ska kunna avvika från bestämmelserna genom kollektivavtal, så länge detta inte innebär ett mindre förmånligt skydd än vad som avses i direktivet. Genom sådana regleringar bibehålls också i största möjliga utsträckning det svenska systemet där arbetsmarknadens parter bestämmer utformningen av de kollektivavtalade tjänstepensionerna.

Då direktivets bestämmelser bör implementeras genom lagstiftning finns inte anledning för utredningen att i detalj gå igenom de olika kollektivavtal som förekommer på arbetsmarknaden.



# 7 Direktivets tillämpningsområde

## 7.1 Inledning

Direktivets tillämpningsområde behandlas i artikel 2, i vilken anges att direktivet gäller kompletterande pensionssystem. Kompletterande pensionssystem definieras i artikel 3 b som ett i enlighet med nationell rätt och praxis inrättat tjänstepensionssystem som är kopplat till ett anställningsförhållande och som är avsett att tillhandahålla en kompletterande pension för anställda. Med kompletterande pension avses enligt artikel 3 a ålderspension enligt bestämmelserna för ett i enlighet med nationell rätt och praxis inrättat kompletterande pensionssystem.

Direktivets bestämmelser om villkor för intjänande (artikel 4) och bevarande av vilande pensionsrättigheter (artikel 5) omfattar så kallade avgående arbetstagare. Med begreppet avgående arbetstagare avses enligt artikel 3 g en aktiv deltagare i det kompletterande pensionssystemet vars nuvarande anställningsförhållande upphör av andra skäl än att deltagaren blir berättigad till kompletterande pension och som flyttar mellan medlemsstater. Direktivet omfattar alltså i dessa delar endast arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat.

Det är uppenbart att det kan vara förenat med vissa svårigheter att få kännedom om att en arbetstagare flyttar till en annan medlemsstat. Enligt skäl 7 till direktivet får medlemsstaten därför uppställa kravet att en avgående arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat underrättar sina kompletterande pensionssystem om detta.

Att direktivet inte gäller intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter för arbetstagare som flyttar inom en medlemsstat framgår uttryckligen av artikel 2.5. Medlemsstaterna får dock enligt skäl 6 till direktivet överväga att använda

sina nationella befogenheter för att utvidga direktivets bestämmelser till att även omfatta sådana arbetstagare. Enligt kommittédirektiven ska utredningen överväga en sådan utvidgning. Överväganden i den delen framgår av avsnitt 11.5.

## 7.2 Begreppet kompletterande pensionssystem

**Utredningens bedömning:** Med kompletterande pensionssystem ska i ett svenskt sammanhang förstås den reglering som ger arbetstagaren rätt till tjänstepension. Detta gäller oavsett om rätten till tjänstepension är reglerad i kollektivavtal, individuellt avtal eller i författning.

Med kompletterande pensionssystem avses enligt artikel 3 b ett i enlighet med nationell rätt och praxis inrättat tjänstepensionssystem. En definition av vad som utgör ett tjänstepensionssystem saknas i svensk rätt.

De bestämmelser som finns i svensk rätt om tjänstepension rör i huvudsak trygghandling av pensionsutfästelsen (trygghandelagen), arbetsgivares avdragsrätt (inkomstskattelagen), förhållandet mellan den som tecknar en försäkring och försäkringsbolaget (försäkringsavtalslagen) och regler för försäkringsföretags verksamhet (försäkringsrörelselagen). Bestämmelserna svarar dock inte på vad som utgör ett tjänstepensionssystem och det är inte heller möjligt att utifrån lagstiftningen definiera vad som utgör ett tjänstepensionssystem.

Det finns inte heller någon allmängiltig definition av begreppet tjänstepension i svensk lagstiftning. Det är därför inte heller möjligt att utifrån den aspekten göra en avgränsning av begreppet tjänstepensionssystem, utöver att det är någon form av ett system om pension som har sin grund i ett anställningsförhållande.<sup>8</sup>

Arbetstagares rätt till tjänstepension och villkoren för tjänstepensionen regleras i Sverige till största del genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. I viss utsträckning regleras rätten

---

<sup>8</sup> I Pensionstermer (Svensk standard SS 40000:2014) definieras tjänstepension som pension som härrör från arbetsgivarens avsättningar. I anmärkning till definitionen anges att tjänstepensionen grundas på kollektivavtal eller individuella avtal mellan anställd och arbetsgivare.

till tjänstepension i individuella avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, och i begränsad omfattning i författning. Någon lag som ger generella regler för hur villkoren för tjänstepensionen får utformas finns inte.

Att tjänstepension enligt kollektivavtal omfattas av direktivets tillämpningsområde framstår som uppenbart. Det innebär att tidigare nämnda ITP-plan, avtalspension SAF-LO, avtalen KAP-KL/AKAP-KL och PA 16 omfattas av tillämpningsområdet. Därutöver finns en mängd andra kollektivavtal om tjänstepensioner som faller inom tillämpningsområdet. Några exempel är PA-KFS 09 för anställda i kommunala bolag, BTP-avtalet för bankanställda, FTP-avtalet för anställda i försäkringsbranschen och KAP-KL Svenska Kyrkan.

Även om flertalet anställda omfattas av kollektivavtalad tjänstepension så förekommer individuellt avtalad tjänstepension. I skäl 11 till direktivet anges att direktivet bör gälla alla kompletterande pensionssystem som har inrättats enligt nationell rätt och praxis och som ger arbetstagaren en kompletterande pension. Vidare anges i skäl 14 att direktivet inte är tillämpligt på andra individuella pensionsordningar än sådana som grundar sig på anställningsförhållanden. Några krav avseende formerna för hur tjänstepension kan utfästas finns inte i Sverige. Det betyder att även individuella avtal om pension som grundar sig på ett anställningsförhållande är att anse som kompletterande pensionssystem i direktivets mening. Eftersom det inte finns några civilrättsliga krav i Sverige på att ett avtal om tjänstepension ska vara skriftligt omfattas ytterst även muntliga avtal.

Rätten till tjänstepension kan i Sverige även vara författningsreglerad. Direktivet uppställer inte några krav på att rätten till tjänstepension ska vara grundad på avtal för att omfattas av direktivets tillämpningsområde. Direktivet undantar däremot sådana system som omfattas av förordning (EG) nr 883/2004, det vill säga socialförsäkringsförmåner inkluderat den allmänna pensionen. Medlemsländerna ska underrätta kommissionen om vilken förmånslagstiftning och vilka trygghetssystem som ska omfattas av förordningen. Sverige har inte anmält att någon tjänstepensionsrelaterad författning omfattas av förordningen. Eftersom direktivet inte innehåller någon annan begränsning i detta avseende är vår bedömning att även förekommande författningar om tjänste-

pension ingår i direktivets tillämpningsområde. Dessa är för närvarande förordning (1984:1042) om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter, förordning (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning<sup>9</sup> samt förordning (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning.

Även direktiv 98/49/EG<sup>10</sup> omfattar pensionsrättigheter enligt kompletterande pensionssystem. Tillämpningsområdet för direktiv 98/49/EG är enligt vår uppfattning i huvudsak detsamma som för direktiv 2014/50/EU, vilket även framgår av motiveringen till det första förslaget till sistnämnda direktiv. Dock omfattas också egenföretagare av direktiv 98/49/EG. Eftersom det direktivet huvudsakligen genomfördes genom kollektivavtal, har utredningen haft kontakt med företrädare för kommissionen gällande tillämpningsområdet. Därvid har utredningen fått bekräftat att direktiv 2014/50/EU utöver kollektivavtalad tjänstepension täcker individuella pensionsplaner som har sin grund i ett anställningsförhållande samt författningsreglerad tjänstepension.

Med kompletterande pensionssystem ska alltså i ett svenskt sammanhang förstås den reglering som ger arbetstagaren rätt till tjänstepension. Det innebär att pensionssystemet antingen kan vara ett kollektivavtal, ett individuellt avtal eller en författning.

I direktivets skäl 11 anges att direktivet bör gälla alla kompletterande pensionssystem som har inrättats i enlighet med nationell rätt och praxis och som ger arbetstagare kompletterande pension. I samma skäl anges exempel på kompletterande pensionssystem som omfattas av direktivet. Dessa är grupp-försäkringsavtal, bransch- eller sektorspecifika fördelningssystem, fonderade system eller utfästelser om pension som garanteras av bokförda reserver eller något kollektivt eller annat jämförbart sätt. I sammanhanget kan övervägas om sättet för tryggande eller säkerställande av pensionen har betydelse för direktivets tillämpningsområde såvitt gäller begreppet kompletterande pensionssystem. I svensk rätt

---

<sup>9</sup> Den 1 januari 2017 träder förordning (2016:411) om tjänstepension, inkomstgaranti och avgångsvederlag till myndighetschefer i kraft. Genom förordningen upphävs förordningen (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning.

<sup>10</sup> Rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen.



uppställs inga krav på att utfästelsen om tjänstepension ska tryggas eller säkerställas för att utfästelsen civilrättsligt ska vara gällande. En annan sak är att det i skattelagstiftningen uppställs krav att utfästelsen tryggas på visst sätt för att arbetsgivaren ska medges avdrag för kostnaderna för utfästelsen vid inkomstbeskattningen. Eftersom en utfästelse om tjänstepension i sig är gällande oavsett om den tryggas enligt trygghandelagen eller säkerställs på annat sätt menar vi att dessa förhållanden saknar betydelse i sammanhanget.

Direktivet omfattar kompletterande pensionssystem som ger arbetstagare rätt till tjänstepension. Denna rätt regleras i Sverige företrädesvis i avtal men även i författning. Något utrymme att tolka direktivets tillämpningsområde som att det enbart skulle omfatta utfästelser om tjänstepension som tryggas enligt trygghandelagen eller när tjänstepensionsförsäkring tecknas föreligger inte enligt vår mening. Vi gör därför bedömningen att direktivet omfattar tjänstepension till arbetstagare oavsett hur utfästelsen tryggas eller säkerställs.

Det inrättade tjänstepensionssystemet ska enligt artikel 3 b i direktivet vara kopplat till ett anställningsförhållande. Utanför tillämpningsområdet faller därmed pension som inte har sin grund i ett anställningsförhållande. Direktivet är således inte tillämpligt på pension till förtroendevalda eller uppdragstagare. Det är inte heller tillämpligt på pension till egenföretagare eller privat pension.

Utredningen har vid dialog med Skatteverket framfört bedömningen att skattelagstiftningens bestämmelser om tryggnad av pension inte begränsar vilka utfästelser som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Skatteverket har instämt i denna bedömning. Att direktivet omfattar tjänstepension till arbetstagare oavsett hur pensionen tryggas eller säkerställs och oavsett formen för tjänstepensionens reglering har inte bemötts med invändningar i dialogen med företrädare för arbetsmarknadens parter.

### 7.3 Begreppet kompletterande pension

**Utredningens bedömning:** Med kompletterande pension avses ålderspension enligt den reglering, det vill säga avtalet eller författningen, som ger arbetstagaren rätt till tjänstepension. Grundläggande är att pensionen är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder för att det ska vara fråga om ålderspension. Med pensionsålder avses den ålder som följer av regleringens bestämmelser.

Med kompletterande pension avses enligt direktivets artikel 3 a ålderspension enligt bestämmelserna för det kompletterande pensionssystemet. Med kompletterande pension avses alltså ålderspension enligt den reglering, det vill säga avtalet eller författningen, som ger arbetstagaren rätt till tjänstepension.

Vi har i sammanhanget övervägt om skattelagsstiftningens bestämmelser om *ålderspension* respektive *pension* har betydelse för hur direktivets bestämmelse om kompletterande pension ska tolkas.

Bestämmelser om ålderspension med betydelse för tjänstepension finns i svensk rätt i inkomstskattelagen (28 och 58 kap.). Reglerna avser en arbetsgivares avdragsrätt för kostnader för att trygga lämnade pensionsutfästelser. Om vissa kvalitativa och kvantitativa villkor är uppfyllda kan en arbetsgivare medges avdrag för kostnader för att trygga framtida pensionsutgifter redan vid tidpunkten för tryggandet. De kvalitativa villkoren finns i 58 kap. och tar främst sikte på utformningen av de förmåner som utfästelsen får omfatta. I fråga om en pensionsförsäkring, och därmed även en tjänstepensionsförsäkring, är ålderspension enligt lagen pension som utges vid en viss uppnådd ålder. För att arbetsgivaren ska ha rätt till skatteavdrag får enligt huvudregeln ålderspension inte betalas ut före 55 års ålder och inte under kortare tid än fem år. Dessa kvalitativa villkor har inte bara betydelse för arbetsgivares avdragsrätt vid pensionsförsäkring utan även vid tryggande av pensionsutfästelser i egen regi. Att arbetsgivaren har avdragsrätt torde ofta vara av avgörande betydelse för att arbetsgivaren ska avtala om en rätt till ålderspensionsförmåner och sannolikt kommer därmed de flesta överenskommelser om ålderspension att uppfylla nämnda krav i inkomstskattelagen. Bestämmelser i inkomstskattelagen har dock skatterättslig betydelse

och kan enligt vår mening inte bli avgörande för vilka civilrättsliga överenskommelser som omfattas av direktivet. Det kan konstateras att inom vissa yrkeskategorier, till exempel idrottare, förekommer avtal med lägre pensionsålder än 55 år.

Begreppet pension definieras i inkomstskattelagen i 10 kap. 5 §. För utbetalning av pension, som inte omfattas av ovan angivna bestämmelser om ålderspension i fråga om tryggnad av pensionsutfästelse, finns inga krav om lägsta åldersgräns eller krav på utbetalning under en viss tidsperiod. Pension kan alltså betalas ut tidigare än vid 55 år och under en kortare period än fem år. Enligt bestämmelsen i inkomstskattelagen avses med pension bland annat ersättning på grund av tidigare tjänst på annat sätt än genom försäkring eller ersättning som betalas ut från en pensionsförsäkring. Det betyder exempelvis att till arbetstagaren utfallande belopp från en kapitalförsäkring, med vilken arbetsgivaren säkerställt pensionsutfästelsen, inte beskattas som pension. Inte heller i detta avseende anser vi dock att skattelagstiftningens bestämmelser är avgörande för vad som menas med kompletterande pension enligt direktivet, och därigenom skulle begränsa vilka överenskommelser om tjänstepension som omfattas av direktivets tillämpningsområde.

Vad avser tjänstepension, finns, förutom de kvalitativa reglerna i inkomstskattelagen, således ingen generell reglering avseende begreppet ålderspension, utan detta regleras i respektive avtal eller författning. Vår bedömning är därför att ålderspension enligt bestämmelserna för det kompletterande pensionssystemet utgörs av ålderspension såsom den definieras i respektive avtal eller författning om tjänstepension. Grundläggande är dock att pensionen är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd ålder enligt avtalet eller författningen, för att det ska vara fråga om ålderspension.

Direktivet uppställer bland annat villkor för intjänande av pensionsrättigheter och krav på att intjänade pensionsrättigheter ska bevaras. Det kan vara värt att förtydliga att direktivet i sig inte medför någon rätt till tjänstepension för arbetstagare, utan endast uppställer vissa villkor när sådan rätt ges. Direktivet reglerar inte heller andra typer av villkor för rätten till tjänstepension än villkor om kvalifikationstid och förvärvandetid/ålder för intjänande (artikel 4). Det betyder att direktivet inte begränsar möjligheten att

uppställa en rad andra villkor som kan ha betydelse för intjänandet. I sammanhanget kan också konstateras att för tjänstepensioner där rätten till pension i sin helhet uppstår vid en given tidpunkt och för vilka det inte är fråga om ett intjänande föreligger ingen konflikt med direktivet eftersom direktivet omfattar pensionsrättigheter som tjänas in. Sådana villkor, där rätten till pension i sin helhet uppstår vid en given tidpunkt, förekommer för vissa yrkeskategorier, exempelvis för flygledare och officerare enligt det statliga pensionsavtalet PA 03, såvitt avser deras rätt till ålderspension före 65 år.

## 7.4 Andra tjänstepensionsförmåner än ålderspension

**Utredningens bedömning:** Direktivet omfattar inte tjänstepension i form av sjukpension eller efterlevandepension, med undantag för vilande efterlevandepension. Med vilande efterlevandepension avses efterlevandepension som betalas ut när en efterlevande uppnår en viss ålder.

De svenska kollektivavtalen om tjänstepension innehåller vanligen inte endast rätt till ålderspension utan även rätt till sjukpension och efterlevandepension. I direktivets artikel 2.3 anges att direktivet inte gäller invaliditets- och/eller efterlevandeförmåner som är knutna till kompletterande pensionssystem. Därigenom tydliggörs att sjuk- och efterlevandeförmåner är undantagna tillämpningsområdet, även om sådana tjänstepensionsförmåner regleras i avtalet om tjänstepension eller författningen.

För efterlevandes vilande pensionsrättigheter gäller dock direktivets bestämmelser i artikel 5.2 om behandlingen vid bevarandet av de vilande pensionsrättigheterna och artikel 6.3 om information till efterlevande om de vilande pensionsrättigheterna. Bestämmelserna förutsätter att det är fråga om efterlevandepension som inte betalas ut direkt vid arbetstagarens dödsfall, utan som efter dödsfallet bevaras som vilande pensionsrättigheter fram till dess att den efterlevande uppnår en viss ålder. Endast i sådana fall blir det aktuellt med behandling enligt artikel 5 av den vilande efterlevandepensionen och med information enligt artikel 6 till den efterlevande om framtida utbetalningar. Om begreppet skulle

tolkas på det sättet att med efterlevandes vilande pensionsrättigheter avses efterlevandepension som bevaras före arbetstagarens dödsfall, skulle det betyda att den efterlevande har rätt till information enligt artikel 6 om sina pensionsrättigheter före det att den avgående arbetstagaren har avlidit. En sådan tolkning skulle alltså ge en efterlevande rätt till information om vilande pensionsrättigheter före den tidpunkt när det faktiskt är möjligt att fastställa vem som är att anse som efterlevande. Detta synes inte rimligen ha varit avsikten med direktivets bestämmelser om information. En annan möjlighet vore att tolka direktivet på det sättet att informationen enligt artikel 6 ska lämnas till den efterlevande under utbetalningsperioden och alltså att även efterlevandepension som utges i samband med arbetstagarens dödsfall omfattas av direktivet. De artiklar i direktivet som omfattar efterlevandepension gäller emellertid behandlingen vid bevarandet av efterlevandes vilande pensionsrättigheter (artikel 5) och information till efterlevande om vilande pensionsrättigheter (artikel 6). Artiklarna ska enligt vår mening tolkas på det sättet att dessa omfattar bevarandet av vilande pensionsrättigheter fram till dess att det är aktuellt med utbetalning. Denna tolkning överensstämmer med betydelsen av vilande pensionsrättigheter för arbetstagare i stort. Vår bedömning är därför att med begreppet efterlevandes vilande pensionsrättigheter kan inte avses annat än efterlevandepension som bevaras efter det att arbetstagaren avlidit och fram till en viss utbetalningstidpunkt. Vid kontakt med företrädare för kommissionen har vi också fått bekräftat att med begreppet efterlevandes vilande pensionsrättigheter avses efterlevandepension som betalas ut när den efterlevande uppnår en viss ålder.

I artikel 2.2 d anges att direktivet inte är tillämpligt på en engångsutbetalning från en arbetsgivare till en anställd vid anställningsförhållandets upphörande, om utbetalningen inte är att hänföra till ålderspension. I skäl 15 till direktivet anges att ett sådant engångsbelopp, och som helt och hållet finansieras av arbetsgivaren men som inte har samband med avgifter som har betalats in för kompletterande ålderspension, inte bör betraktas som en kompletterande pension i direktivets mening. Detta innebär att i det fallet arbetsgivaren betalar ut ett engångsbelopp vid anställningens

upphörande till arbetstagaren, i stället för att tillgodoräkna denne pensionsavgifter, så är direktivet inte tillämpligt.

## 7.5 Öppna pensionssystem och framtida anställningsperioder

**Utredningens bedömning:** Direktivet omfattar regleringar om tjänstepension till vilka nya arbetstagare den 20 maj 2014 eller senare kunde anslutas. Direktivet omfattar individuella avtal som ingåtts efter den 19 maj 2014.

Direktivet ska tillämpas på anställningsperioder som infaller efter direktivets införlivande. Med anställningsperioder avses en period av en arbetstagares anställning och inte anställningar som påbörjas efter införlivandet.

Direktivet gäller endast så kallade öppna tjänstepensionssystem. I artikel 2.2 a anges att direktivet inte gäller för kompletterande pensionssystem som vid tidpunkten för direktivets ikraftträdande inte längre tar emot nya deltagare och som kommer att förbli stängda för nya deltagare. I skäl 12 till direktivet anges att skälet till att direktivet inte bör tillämpas på sådana kompletterande pensionssystem, eller i förekommande fall underavdelningar av sådana system, är att införandet av nya regler skulle innebära en orimlig börda för sådana system. Eftersom direktivet trädde i kraft den 20 maj 2014 innebär det att direktivet inte är tillämpligt på kollektivavtal eller författningar om tjänstepension som den 19 maj 2014 var stängda för nya deltagare. Vad gäller enskilda avtal innebär detta att lagen inte gäller avtal som tecknats innan den 20 maj, eftersom dessa aldrig tar emot nya deltagare.

Av artikel 2.4 framgår att direktivet endast gäller för anställningsperioder som infaller efter dess införlivande i enlighet med artikel 8, enligt vilken införlivandet ske senast den 21 maj 2018. Avtal utan anställningsperioder efter införlivandet kommer därmed inte att påverkas av direktivets bestämmelser. För stängda kollektivavtal och förordningar har det tvärtom ingen betydelse om arbetstagare som omfattas av avtalet eller förordningen har intjänandeperioder efter införlivandet. Direktivet gäller inte för sådana avtal och förordningar enligt ovanstående. För avtal och

förordningar som var öppna den 20 maj 2014 gäller direktivet, oavsett om dessa stängs före införlivandet, i den mån anställningsperioder förekommer efter införlivandet.

Att direktivet gäller för anställningsperioder efter ett visst datum kommer få till konsekvens att två olika regelverk kan gälla för arbetstagarens tjänstepension. Ett regelverk för anställningsperioder före tidpunkten för införlivandet och ett annat regelverk för anställningsperioder därefter. Det kan här ifrågasättas om detta är avsikten. Direktivet definierar inte vad som menas med begreppet anställningsperioder som sådant. Begreppet anställningsperiod förekommer emellertid i direktivets artikel 3, i vilken begreppet *kvantitetstid* definieras som den anställningsperiod som krävs innan en arbetstagare blir berättigad till deltagande i ett kompletterande pensionssystem. Artikeln visar att med anställningsperiod avses en period av en arbetstagares anställning. Eftersom direktivet omfattar anställningsperioder som *infaller* efter införlivandet framstår det tydligt att därmed avses just en period av en anställning och inte anställningar som påbörjas efter nämnda datum.

## 7.6 Vissa avgränsningar

I artikel 2.2 b anges att direktivet inte omfattar kompletterande pensionssystem som är föremål för åtgärder som medför ingripande av administrativa organ, inrättade genom nationell lagstiftning, eller av rättsliga myndigheter, vilka vidtas i syfte att bevara eller återställa systemens ekonomiska ställning, inbegripet likvidationsförfaranden. Detta undantag ska inte förlängas efter att ingripandet har upphört. I motiveringen till det andra förslaget till direktivet, i vilket skrivningen först infördes, anges att detta är ett tekniskt förtydligande att direktivet inte påverkar rekonstruktionsåtgärder och likvidationsförfaranden. Undantaget gäller då under rekonstruktions- eller likvidationsförfarandets gång. Efter avslutade åtgärder upphör undantaget.

Vidare gäller direktivet inte enligt artikel 2.2 c system för insolvensgaranti eller komparationssystem, som inte är en del av pensionssystemet och vilkas syfte är att skydda arbetstagarens rättigheter om företaget eller pensionssystemet blir insolvent. I detta fall får man skilja mellan olika trygghandsformer, framför allt

mellan tryggande med redovisning i balansräkning och andra tryggandeformer. Några generella system för insolvensgaranti eller kompensationssystem som omfattar kompletterande pensionsystem oavsett tryggandeform finns inte i Sverige. Vid redovisning i balansräkning ska arbetsgivaren enligt tryggandelagen säkerställa sina åtaganden med kreditförsäkring eller motsvarande säkerhet om godkännande ges av arbetstagarorganisationen. Kreditförsäkring är en garanti för arbetsgivarens åtaganden som bara träder i kraft om arbetsgivaren går i konkurs. Vid konkurs ska försäkringen garantera att arbetsgivarens åtaganden löses in i ett försäkringsbolag. I dag finns sådana kreditförsäkringar huvudsakligen hos PRI Pensionsgaranti. Några före detta affärsdrivande verk har kreditförsäkrat sina pensionsåtaganden hos Riksgäldskontoret.

Direktivet påverkar inte heller enligt artikel 2.2 c nationella pensionsreservfonder. I Sverige finns inga nationella pensionsreservfonder för kompletterande pensionsystem. AP-fonderna fungerar enbart som reserv till det statliga pensionssystemet.



## 8 Bestämmelser om villkor för intjänande

### 8.1 Bestämmelserna i direktivet

Artikel 4 i direktivet behandlar villkor för intjänande av rättigheter enligt kompletterande pensionssystem samt återbetalning av avgifter om en anställning upphör innan en avgående arbetstagare har några intjänade förvärvade pensionsrättigheter. Artikeln ger medlemsstaterna möjlighet att tillåta att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal fastställer avvikande bestämmelser såvida dessa bestämmelser inte ger ett mindre förmånligt skydd eller skapar hinder för arbetstagares fria rörlighet.

#### 8.1.1 Kvalifikationstid, förvärvandetid och förvärvandeålder

**Utredningens bedömning:** Med kvalifikationstid avses anställningstid som krävs för att arbetstagaren ska börja omfattas av bestämmelserna om ålderspension. Med förvärvandetid avses anställningstid, när en arbetstagare omfattas av bestämmelserna om ålderspension, som krävs för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter. Med minimiålder för förvärvande avses den ålder som krävs, när arbetstagaren omfattas av bestämmelserna om ålderspension, för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Ackumulerade pensionsrättigheter innebär pensionsrättigheter som avser en retroaktiv period under vilken arbetstagaren omfattats av avtalets bestämmelser om ålderspension.

Enligt artikel 4.1 a i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att i det fallet det tillämpas en förvärvandetid eller en kvalifikationstid, eller bådadera, så får den totala sammanlagda perioden under inga förhållanden överstiga tre år för avgående arbetstagare.

Med kvalifikationstid menas enligt artikel 3 d den anställningsperiod som krävs innan arbetstagaren blir berättigad till deltagande i det kompletterande pensionssystemet. Det är alltså den tid som krävs för att arbetstagaren ska börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension. Om ett avtal om tjänstepension innehåller bestämmelser om att arbetstagaren ska ha varit anställd i till exempel sex månader för att börja tjäna in ålderspension, så är det ett villkor innehållande en kvalifikationstid.

Med förvärvandetid menas enligt artikel 3 f den tid som aktiv deltagare som krävs för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter. En aktiv deltagare är enligt artikel 3 c en arbetstagare vars nuvarande anställningsförhållande berättigar eller, när eventuella intjänandevillkor har uppfyllts, kan berättiga till en kompletterande pension. Förvärvandetid tar således sikte på situationen när det finns en angiven tid som en arbetstagare måste omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter. Om ett avtal om tjänstepension innehåller ett villkor om att en arbetstagare, som omfattas av bestämmelserna om ålderspension, måste arbeta i till exempel fem år för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter motsvarande den perioden, så är det ett villkor innehållande en förvärvandetid.

Om det föreskrivs en minimiålder för förvärvandet<sup>12</sup> av pensionsrättigheter, det vill säga en viss ålder för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, så får den åldern enligt artikel 4.1 b inte vara högre än 21 år för avgående arbetstagare. Det kan noteras att för Tyskland har direktivets bestämmelse om förvärvandeålder inneburit att de tvingats sänka sin förvärvandeålder från 25 år till 21 år.

Direktivet uppställer inga hinder för åldersgränser för att börja omfattas av bestämmelserna om ålderspension, något som är vanligt i svenska kollektivavtal. I skäl 17 till direktivet anges

---

<sup>12</sup> I betänkandet använder vi benämningen *förvärvandeålder*.

uttryckligen att en minimiålder för deltagande inte utgör hinder för den fria rörligheten och därför inte tas upp av direktivet.

Skillnaden mellan förvärvandetid och kvalifikationstid är inte alltid uppenbar. Om ett avtal om tjänstepension innehåller villkor om att arbetstagaren måste arbeta viss tid för att börja omfattas av bestämmelserna om ålderspension och att denne när tidskravet är uppfyllt får pensionsrättigheter med retroaktiv verkan, kan frågan ställas om det är ett villkor om förvärvandetid eller ett villkor om kvalifikationstid. Med retroaktiv verkan menar vi här att arbetstagaren vid uppfyllandetidpunkten får – i ett förmånsbestämt system – tillgodoräkna sig tid för en retroaktiv period, eller – i ett premiebestämt system – att arbetsgivaren betalar in premier för en retroaktiv period. I direktivets definition av kvalifikationstid anges endast att därmed avses anställningsperiod som krävs innan arbetstagare bli berättigad till deltagande i systemet. Något krav på att detta berättigande också ska medföra retroaktiva effekter anges inte. Begreppet utesluter emellertid inte sådana situationer. Förvärvandetid å sin sida, synes endast ta sikte på tid när arbetstagaren omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension. Detta synsätt stöds även av direktivets bestämmelse i artikel 4.1 c om återbetalning av avgifter när förvärvandetiden inte är uppfylld eller förvärvandeåldern inte är uppnådd. Bestämmelsen reglerar då rätten till återbetalning av avgifter som har betalats in under den anställningstid arbetstagaren omfattats av bestämmelserna om ålderspension. Direktivet måste därför tolkas på det sättet att med förvärvandetid avses tid, när en arbetstagare omfattas av bestämmelserna om ålderspension, medan kvalifikationstid avser tid för att börja omfattas av bestämmelserna om ålderspension, oavsett om det har en retroaktiv verkan eller inte.

Det skulle kunna anföras att det finns en viss inkonsekvens i att en kvalifikationstid för deltagande utan retroaktiva effekter anses vara ett hinder mot arbetstagares fria rörlighet samtidigt som ett villkor om minimiålder för deltagande inte anses vara det. Detta eftersom ett villkor om kvalifikationstid utan retroaktiv effekt endast innebär att arbetstagaren måste arbeta en viss tid innan denne börjar omfattas av bestämmelserna om ålderspension, och då börjar tjäna in pension för tid framåt. Samma princip gäller vid villkor om minimiålder, det vill säga att när arbetstagaren uppnår viss ålder börjar han eller hon att tjäna in ålderspension för tid

framåt. Den arbetstagare som avslutar anställningen innan kvalifikationstiden eller minimiåldern är uppnådd förlorar inget i tjänstepensionshänseende på att byta anställning, eftersom ett uppnått villkor inte skulle ha gett några pensionsrättigheter för en retroaktiv tid. Det finns emellertid en viss skillnad mellan de två situationerna. Den som flyttar mellan länder och därvid byter anställning vid flera tillfällen kan riskera att drabbas av långa kvalifikationstider i högre utsträckning än när det uppställs krav på minimiålder för att börja tjäna in ålderspension. Vid en viss ålder borde risken för att träffas av sådana villkor vara utesluten. Om långa kvalifikationstider däremot skulle gälla vid varje nyanställning skulle det kunna medföra att arbetstagaren går miste om många års intjänande under sitt arbetsliv.

### 8.1.2 Återbetalning av avgifter

**Utredningens bedömning:** Direktivets återbetalningsbestämelse reglerar återbetalning av avgifter som *arbetstagaren* har erlagt.

Om en anställning upphör före det att en avgående arbetstagare har några intjänade förvärvade pensionsrättigheter ska tjänstepensionssystemet enligt artikel 4.1 c i direktivet återbetala de avgifter som har betalats in eller återbetala värdet av de investeringar som härrör från dessa inbetalningar. I direktivet anges att de avgifter som har betalats in av den avgående arbetstagaren eller för den avgående arbetstagarens räkning ska återbetalas. Det framgår inte uttryckligen av artikeln till vem återbetalningen ska ske. Artikeln kan dock inte tolkas på annat sätt än att det är fråga om återbetalning av avgifter till arbetstagaren. I det första förslaget till direktivet uttrycktes att om pensionsrättigheterna ännu inte har intjänats när anställningen upphör, ska samtliga avgifter som har betalats av den avgående arbetstagaren, eller i dennes namn, återbetalas. I den närmare redogörelsen för det förslaget anges att en arbetstagare som ännu inte tjänat in några rättigheter inom det kompletterande pensionssystemet, men som redan har betalat avgifter ska inte gå miste om dessa. Syftet med direktivet i sig är att bidra till arbetstages fria rörlighet och syftar inte till att skapa

rättigheter för arbetsgivaren. Att erlagda avgifter betalas tillbaka till arbetstagaren bidrar till att arbetstagaren inte ska känna sig tvingad att vara kvar i en anställning för att få något värde av de erlagda avgifterna. Slutsatsen måste därför vara att bestämmelsen endast reglerar arbetstagarens rätt att få tillbaka erlagda avgifter.

Av direktivet framgår att avgifter som har betalats av den avgående arbetstagaren eller för dennes räkning ska återbetalas. Vad som närmare menas med "för dennes räkning" framgår inte och frågan kan ställas om i begreppet inryms de avgifter som arbetsgivaren betalar för arbetstagarens tjänstepension. Skäl till att ställa upp förvärvandevillkor, vilket är tillåtet enligt direktivet i viss omfattning, torde vara att få arbetstagaren att stanna kvar i anställningen under en viss minsta tid. Om arbetstagaren skulle få rätt till arbetsgivarens inbetalda avgifter, om än i annan form än pension, även om denne avslutar sin anställning före förvärvandet, framstår det som att ett villkor om förvärvandetid skulle förlora sitt syfte. I många av de övriga medlemsstaterna betalar arbetstagaren på frivillig eller obligatorisk basis avgifter till sin tjänstepension. När så sker och arbetstagaren inte uppfyller villkoren för förvärvande före anställningens upphörande bedömer vi att direktivet föreskriver en rätt för arbetstagaren att återfå avgifterna. Uttrycket "för dennes räkning" förtydligar att detta gäller även om arbetstagaren inte själv faktiskt erlagt avgifterna utan att detta skett för dennes räkning. Bestämmelsen ska således tolkas på det sättet att den endast omfattar arbetstagarens inbetalning av avgifter eller när inbetalning sker åt denne. Den omfattar inte arbetsgivarens inbetalning av avgifter i enlighet med sitt pensionsåtagande som sker i arbetsgivarens namn. Att direktivets återbetalningsbestämmelse ska tolkas på detta sätt har utredningen också fått bekräftat i dialog med företrädare för kommissionen.

Av direktivet framgår att återbetalning ska ske av de avgifter som betalats in eller, när arbetstagaren bär investeringsrisken, antingen summan av de avgifter som har betalats in eller värdet av investeringarna. Av skäl 19 till direktivet framgår att sistnämnda fall tar sikte på premiebestämda system där arbetstagaren bär investeringsrisken. När det gäller premiebestämda system finns således en valmöjlighet; antingen återbetalas avgifterna eller så återbetalas värdet av de investeringar som härrör från dessa inbetalningar.

## 8.2 Bestämmelser om intjänande i svensk rätt

### 8.2.1 Bestämmelser i lagstiftning

Enligt kommittédirektiven ska utredningen redogöra för de bestämmelser i nationell rätt som har betydelse för intjänande och förvärvande av tjänstepension. Till en början kan det konstateras att det i svensk lagstiftning inte finns några allmänna bestämmelser som reglerar villkor om förvärvandetider och kvalifikationstider. Avtalsparterna är fria att komma överens om sådana villkor. I de största kollektivavtalen om tjänstepension förekommer dock i princip inte några sådana bestämmelser, se nedan i avsnitt 8.2.2.

I sammanhanget är värt att nämna att tryggandelagen inte är tillämplig på en pensionsutfästelse som lämnats efter den 31 december 1966, om rätten till pension gjorts beroende av att arbetstagaren kvarstår i arbetsgivarens tjänst vid inträdet i pensionsåldern. Tjänstepensionsbeskattningsutredningen<sup>13</sup> har, som tidigare beskrivits i avsnitt 4.2.5, föreslagit att det i tryggandelagen klargörs att lagen inte ska tillämpas när utfäst pension är villkorad. I betänkandet anges att med den föreslagna ändringen kommer utfästelser som är villkorade, genom att de begränsar den anställdes rätt till pension, att falla utanför tryggandelagens tillämpningsområde.

### 8.2.2 Bestämmelser i avtal om tjänstepension

Enligt ITP-planen avdelning 1 sker intjänande av ålderspension genom att arbetsgivaren månatligen betalar avgift till den anställdes ålderspension från och med den månad arbetstagaren fyller 25 år, till och med den månaden före den under vilken arbetstagaren fyller 65 år. Enligt planens avdelning 2 gäller bestämmelserna om ålderspension och ITPK från och med månaden efter den månad som arbetstagaren fyllt 28 år. Vid vikariat och visstidsanställning gäller planen dock först efter det att anställningen har varat i tre hela kalendermånader i följd. Om anställningen fortsätter efter nämnda period inräknas de tre månaderna i den pensionsgrundande tjänstetiden. Arbetsgivaren betalar då pensionsavgift för tre-månadersperioden.

---

<sup>13</sup> SOU 2015:68.

Enligt avtalspension SAF-LO sker intjänande av ålderspension genom att arbetsgivaren betalar en pensionspremie till arbetstagarens ålderspension från och med den månad han eller hon fyller 25 år till och med månaden före den under vilken den arbetstagaren fyller 65 år.

För premiebestämd ålderspension enligt KAP-KL tillgodoräknas arbetstagaren en årlig pensionsavgift från och med månaden denne fyller 21 år. Arbetstagaren tillgodoräknas pensionsavgiften endast om avgiften för kalenderåret är högre än 1 procent av samma års inkomstbasbelopp. Om avgiften inte uppgår till detta belopp betalas ett motsvarande belopp ut direkt till arbetstagaren. Vid beräkning av förmånsbestämd ålderspension tillgodoräknas arbetstagaren tid från och med kalendermånaden efter den då arbetstagaren fyller 28 år och till och med månaden arbetstagaren fyller 65 år. Tillgodoräkning av tid förutsätter att anställningstiden uppgår till en sammanhängande tid om minst tre månader. Alla som omfattas av AKAP-KL har rätt till premiebestämd ålderspension. Arbetsgivaren betalar årligen en avgift beräknad på visst sätt fram till dess att arbetstagaren uppnår åldern som anges i 32 a § LAS. Därefter är pensionsavgiften 4,5 procent på hela den pensionsgrundande lönen. Det finns ingen nedre åldersgräns för att få rätt till den årliga avgiften. En arbetstagare tillgodoräknas dock avgiften endast om den för kalenderåret, efter viss uppräknings, är högre än 1,5 procent av samma års inkomstbasbelopp. I annat fall betalas ett motsvarande belopp direkt till arbetstagaren.

Enligt det statliga pensionsavtalet PA 16 avdelning I tillgodoräknas arbetstagaren premier för ålderspension från och med den första anställningsdagen till och med den månad arbetstagaren uppnår den i 32 a § LAS angivna åldern. Det finns inga krav på lägsta ålder för att arbetstagaren ska tillgodoräknas premier. När arbetstagaren anställs hos en arbetsgivare och arbetsgivaren första gången ska göra en avsättning för ålderspension så sker detta dock först när de sammanlagda beräknade premierna under kalenderåret överstiger 1 procent av aktuellt inkomstbasbelopp. Om dessa understiger det beloppet avsätts premierna inte till en försäkring utan ett belopp motsvarande premierna betalas i stället direkt ut till arbetstagaren. Detta förfarande sker endast första gången arbetsgivaren ska betala för arbetstagaren. Om premier tidigare har tillförts en försäkring betalas därefter premier till försäkringen,

oavsett storleken på dessa. Premier för individuell ålderspension enligt PA 16 avdelning II tillgodoräknas arbetstagaren från och med den månad denne fyller 23 år. Detsamma gäller för premier för kompletterande ålderspension. Förmånsbestämd ålderspension tjänas in från och med månaden arbetstagaren fyller 28 år. Eftersom avdelning II omfattar arbetstagare födda 1987 och tidigare, uppfyller alla arbetstagare som omfattas av avdelning II åldersgränserna för ålderspension.

Nämnda ålderspensioner enligt de ovanstående avtalen är oantastbara. I det fallet arbetstagaren upphör sin anställning får denne rätt till fribrev (livränta enligt KAP-KL). Avtalen innehåller inga bestämmelser om förvärvandetider och inte heller kvalifikationstider som överstiger direktivets tidsgränser.

Enligt uppgift från företrädare för försäkringsbranschen förekommer inte villkor om kvalifikationstider och förvärvandetider i någon egentlig utsträckning i individuella avtal. Det kan dock inte uteslutas att sådana villkor förekommer i enstaka fall.

### 8.2.3 Bestämmelser i förordningar om tjänstepension

Som nämnts tidigare har vissa arbetstagare rätt till författningsreglerad tjänstepension.

Vissa icke-svenska medborgare kan ha rätt till ålderspension enligt förordning om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter. Förordningen ger bland annat rätt till ålderspension. Pensionsförmånen utgörs av en andel av arbetstagarnas lön vid avgången ur tjänst. Denna andel beräknas som en summa av procenttal för varje kalenderår. I en bilaga till förordningen anges ett procenttal för varje aktuellt land. Vissa länder som finns uppräknade i förordningen och som är medlemmar i EU har noll som procentsats, så kallat nollade, och en anställning i sådant land ger då som huvudregel inte rätt till ålderspension. EU-länder som inte är nollade är Belgien, Cypern, Estland, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Nederländerna, Polen, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Storbritannien, Tjeckien och Ungern.

Enligt förordningen krävs minst fem års anställning för rätt till ålderspension. Om arbetstagaren avslutar anställningsförhållandet



före pensionsåldern och har minst fem års anställning beräknas ett procenttal för varje kalenderår. Detta betyder att den som har mindre än fem års anställning inte får rätt till någon ålderspension alls, medan den som har minst fem års anställning kan få tillgodoräknas pensionsrätt för sina samtliga anställningsår, alltså även åren under femårsperioden.

Förordning om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning innehåller bestämmelser som innebär att arbetstagaren omfattas av pensionsförmåner motsvarande förmånerna i det statliga pensionsavtalet PA 03. Bestämmelserna i PA 03 om intjänandeålder och tid motsvarar de som finns i PA 16 avdelning II. Det betyder att premier för individuell ålderspension och för kompletterande ålderspension tillgodoräknas arbetstagaren från och med den månad denne fyller 23 år. Förmånsbestämd ålderspension tjänas in från och med månaden arbetstagaren fyller 28 år. Några villkor om kvalifikationstider eller förvärvandetider finns inte. En ny förordning för myndighetscheferna, kopplad till bestämmelserna i PA 16, kommer att träda i kraft den 1 januari 2017.

Förordning om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning innehåller bestämmelser om ålderspension enligt PA 16.

### 8.3 Bestämmelser om återbetalning i svensk rätt

Bestämmelserna om återbetalning tar sikte på den situationen att en arbetstagare har erlagt avgifter för tjänstepensionen men avslutar anställningen innan denne förvärvat pensionsrättigheter. För att frågan om återbetalning i sammanhanget ska bli aktuell krävs därför två förhållanden. Det ena är att det tillämpas villkor om förvärvandetid eller förvärvandeålder. Det andra är att arbetstagaren har betalat avgifterna eller att detta har skett för arbetstagarens räkning.

Som framgår av avsnitt 8.2.2 finns inga villkor om förvärvandetid eller förvärvandeålder i de största kollektivavtalen om tjänstepension. Att det skulle förekomma i andra kollektivavtal är inte sannolikt. Även om det skulle förekomma sådana bestämmelser i andra kollektivavtal krävs det därtill att arbetstagaren har betalat avgifterna för att återbetalningsbestämmelsen ska bli aktuell.

Betalning av avgifter blir det normalt endast fråga om när det gäller försäkring. För att en arbetstagare själv ska anses ha betalat någon del av premien krävs att betalningen gjorts med egna beskattade medel.<sup>14</sup> En sådan ordning, att arbetstagaren betalar premien med egna beskattade medel, förekommer inte inom kollektivavtalen.

När det gäller individuella tjänstepensionsutfästelser kan det konstateras att en tjänstepensionsförsäkring i praktiken inte kan tecknas för villkorade utfästelser. I sammanhanget kan även konstateras att för att en försäkring ska utgöra en tjänstepensionsförsäkring i skatterättslig mening krävs att arbetsgivaren betalar premierna. Den arbetsgivare som vill villkora en pensionsutfästelse kan använda sig av så kallad direktpension utanför tryggandelagen. En direktpension behöver inte garanteras. Pensionsutfästelsen kan villkoras med krav som ska uppfyllas för att utbetalning ska ske till arbetstagaren, till exempel att arbetstagaren arbetar kvar inom företaget en viss tid. Som säkerhet för utfästelsen kan arbetsgivaren teckna en kapitalförsäkring, som denne betalar premier till. Skulle de villkorade kraven i pensionsutfästelsen inte uppfyllas kan arbetsgivaren låta försäkringsgivaren återköpa försäkringen.

Som konstaterats i tidigare avsnitt finns det inte några bestämmelser om förvärvandetid eller förvärvandeålder när det gäller författningsreglerad tjänstepension. I sammanhanget kan konstateras att avgifter för författningsreglerade tjänstepensioner betalas av arbetsgivaren till SPV i enlighet med förordning (1997:908) om premier för statens avtalsförsäkringar. Någon möjlighet för arbetstagaren att betala in premier finns inte.

Sammanfattningsvis kan konstateras att nuvarande regelverk i Sverige inte är konstruerat på det sättet att arbetstagaren betalar avgifter för sin tjänstepension och att det sker i kombination med uppställande av villkor om förvärvandetid eller förvärvandeålder.

---

<sup>14</sup> [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se): Vägledning » 2015 » Inkomstskatt » Pensioner » Pensionsparavdrag » Vilket pensionsparavdrag kan dras av

## 9 Bevarande av vilande pensionsrättigheter

### 9.1 Bestämmelserna i direktivet

Artikel 5 i direktivet behandlar bevarandet av vilande pensionsrättigheter samt möjligheten att tillåta avsteg från kravet på bevarande genom att betala ut ett engångsbelopp motsvarande värdet på pensionsrättigheterna. Artikeln ger vidare medlemsstaterna möjlighet att tillåta arbetsmarknadens parter att fastställa avvikande bestämmelser såvida dessa bestämmelser inte ger ett mindre förmånligt skydd än direktivet eller skapar hinder för arbetstagares fria rörlighet.

#### 9.1.1 Direktivets bestämmelser om bevarande av vilande pensionsrättigheter

**Utredningens bedömning:** Direktivet föreskriver att värdet av vilande pensionsrättigheter ska behandlas på ett rättvist sätt och anger metoder för hur behandlingen kan ske för att anses vara rättvis.

Enligt artikel 5 i direktivet ska medlemsstaterna anta de bestämmelser som är nödvändiga för att säkerställa att avgående arbetstagare kan bevara sina förvärvade pensionsrättigheter i det pensionssystem där de förvärvades.

Bevarade pensionsrättigheter ska behandlas på ett rättvist sätt. Grundprincipen gällande bevarande av vilande pensionsrättigheter är att sådana bestämmelser ska antas som är nödvändiga för att säkerställa att avgående arbetstagares och deras efterlevandes

vilande pensionsrättigheter eller värdet av dessa likställs med värdet av rättigheterna för aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem, eller följer utvecklingen av de pensionsförmåner som för närvarande utbetalas eller behandlas på andra sätt som anses vara rättvisa. Direktivet ger sedan en rad exempel på metoder som kan anses rättvisa.

Om pensionsrättigheterna har intjänats som en rätt till ett nominellt belopp, som till exempel för en förmånsbestämd tjänstepension, är trygghandet av det nominella värdet enligt direktivet att se som ett rättvist bevarande. Om värdet av pensionsrättigheterna förändras över tiden, som till exempel för en premiebestämd tjänstepension, ges två olika exempel på ett rättvist justerande av värdet. Det första är användandet av en räntesats som är inbyggd i systemet som till exempel en garanterad ränta vid en traditionell pensionsförsäkring, det andra att använda avkastningen på tillgångarna i systemet som vid fondförsäkring. Vidare ges som exempel på en rättvis metod att om värdet av intjänade pensionsrättigheter justeras utifrån inflation eller lönenivå så är en motsvarande justering av en vilande pensionsrättighet ett rättvist sätt. Detta gäller även om det finns ett förbehåll att ökningen inte kan överskrida ett proportionellt tak som bestämts genom lagstiftning eller av arbetsmarknadens parter.

Det kan konstateras att det kan föreligga en avsevärd skillnad mellan att behandla aktiva arbetstagares och avgående arbetstagares pensionsrättigheter lika, jämfört med att till exempel endast garantera ett nominellt belopp. I det första fallet säkerställs en likabehandling medan det andra fallet endast säkerställer att ett nominellt belopp inte minskas. Direktivet ger alltså relativt vida ramar för behandlingen av de vilande pensionsrättigheternas värde och garanterar inte ett faktiskt likabehandlande. Tillämpas samma metod för aktiva och avgående arbetstagare får det anses uppfylla direktivets krav då det rör sig om en likabehandling av de två grupperna. Av skäl 22 till direktivet framgår att direktivet inte medför någon skyldighet att fastställa förmånligare villkor för vilande pensionsrättigheter än för de rättigheter som gäller för aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem.

Som utgångspunkt för värdeutvecklingen av en avgående arbetstagares pensionsrättighet ska det ursprungliga värdet av en

pensionsrättighet enligt artikel 5.1 beräknas vid den tidpunkt som det tidigare anställningsförhållandet upphört.

Förutom att en avgående arbetstagares rättigheter ska bevaras och behandlas rättvist ställer direktivet också upp ett krav på att vilande pensionsrättigheter för arbetstagarens efterlevande, om sådana förekommer, ska behandlas på samma sätt som för en avgående arbetstagare.

### 9.1.2 Direktivets bestämmelser om engångsbelopp

**Utredningens bedömning:** Medlemsstaten får under vissa förutsättningar tillåta att intjänade pensionsrättigheter betalas ut i form av ett engångsbelopp till arbetstagaren före uppnådd pensionsålder. Ett sådant engångsbelopp kräver arbetstagarens samtycke.

Artikel 5.3 ger möjlighet för medlemsstaterna att tillåta ett avsteg från kravet på bevarande genom att tillåta att belopp av en viss storlek avlöses genom ett engångsbelopp. Enligt artikeln får medlemsstaterna alltså tillåta att i stället för att ett pensionssystem bevarar en avgående arbetstagares förvärvade rättigheter får pensionssystemet betala ut ett belopp som motsvarar det förvärvade värdet, ett så kallat engångsbelopp. En förutsättning för detta är att arbetstagaren har gett ett informerat samtycke till att så ska ske. Det informerade samtycket ska i detta avseende inbegripa eventuella avgifter som är förknippade med utbetalningen av ett engångsbelopp. Det krävs också att beloppet inte överstiger ett tröskelvärde som medlemsstaten fastställt. Det anges i skäl 23 till direktivet att storleken på ett sådant engångsbelopp bör bestämmas med beaktande av vad som är en lämplig nivå för arbetstagarnas framtida pensionsinkomster. Om en medlemsstat utnyttjar möjligheten att tillåta ett engångsbelopp ska kommissionen underrättas om det tröskelvärde som tillämpas.

Direktivets bestämmelse om engångsbelopp reglerar således inte endast att utbetalning av engångsbelopp får ske under ett visst tröskelvärde utan även att sådana engångsutbetalningar ska ske med arbetstagarens samtycke. Tyskland har vid genomförande av direktivet

infört en bestämmelse om krav på samtycke i sin befintliga lagstiftning, som tidigare tillåtit engångsutbetalningar utan samtycke.

## **9.2 Svenska bestämmelser om bevarande av pensionsrättigheter och engångsbelopp**

### **9.2.1 Bestämmelser i svensk rätt och i svenska tjänstepensionsavtal av betydelse för bevarande av pensionsrättigheter**

Enligt försäkringsavtalslagen (kap. 11:5) finns en rätt att i samband med en uppsägning av en försäkring få försäkringen ändrad till ett fribrev. Samma rätt gäller när en anställd som omfattas av en kollektivavtalad försäkring lämnar sin anställning. Det bör noteras att de regler som finns om återköp (se avsnitt 9.2.2) också i praktiken innebär ett avsteg från ett bevarande. I övrigt saknar svensk lagstiftning avseende tjänstepensioner närmare regler gällande bevarande av vilande pensionsrättigheter. Det är därför i huvudsak upp till respektive pensionsystem att bestämma sina egna regler. De olika tjänstepensionsavtalen har liknande regleringar gällande bevarandet av vilande pensionsrättigheter medan villkoren för uppräknigen gällande förmånsbestämd pension i de olika avtalen skiljer sig åt. Uppräknigen av intjänad pensionsrätt för arbetstagare som slutat anställningen motsvaras antingen av de villkor som gäller för arbetstagare som kvarstår i anställningen eller motsvaras av de villkor som gäller för pension som är under utbetalning. Vad gäller premiebestämd pension följer värdet av intjänad pensionsrätt utvecklingen av vald placering och det blir inte fråga om någon olikbehandling enligt tjänstepensionsavtalen mellan arbetstagare som avslutar anställningen och arbetstagare som kvarstår i anställningen.

En person som slutar en anställning som omfattas av ITP-planen och inte påbörjar en ny anställning som omfattas av planen får rätt till ett fribrev som motsvarar intjänad pensionsrätt vid avgångstillfället. ITP-planen innehåller i sig inga regler om uppräknigen. Alectas styrelse har dock för förmånsbestämd pension möjlighet att besluta om uppräknigen av värdet på intjänade fribrev. Metoden för uppräknigen av pensioner som är under utbetalning

och för vilande pensionsrättigheter är inte densamma utan uppräkningsmetoden av pensioner som är under utbetalning sker genom ett pensionstillägg som kan både sänkas och höjas. Pensionstillägget är dock alltså inte en del av själva ITP-planen utan är en separat förmån som ges. En uppräkningsmetod av värdet av ett intjänat fribrev kan inte sänkas och ett intjänat nominellt belopp kan heller aldrig sänkas. För premiebestämd pension följer värdet av intjänad pensionsrätt utvecklingen av den valda placeringen. För intjänade pensionsrätter görs ingen skillnad mellan en arbetstagare som slutat sin anställning och en arbetstagare som är kvar i anställningen.

Avtalspension SAF-LO utgör en premiebestämd plan och värdet av en intjänad pensionsrätt följer utvecklingen av vald placering.

Den som tjänar in till en förmånsbestämd pension enligt KAP-KL, och avgår från sin anställning innan pensionering, får rätt till en livränta som värdesäkras med anknytning till prisbasbeloppets förändring. Samma uppräkningsmetod används för personer som får pension utbetalad. Värdet för en intjänad pensionsrätt för premiebestämda delarna i KAP-KL och pensionsrättigheter enligt AKAP-KL följer utvecklingen av vald placering.

Vad gäller förmånsbestämd pension enligt PA 16 får en person som avgår från sin anställning före pensionsålder, på grund av annan anledning än varaktig sjukdom, rätt till ett fribrev som motsvarar intjänad pensionsrätt vid avgångstillfället. Fribrevet värdesäkras genom anknytning till prisbasbeloppets förändring. Samma uppräkningsmetod används för personer som får pension utbetalad. För premiebestämd pension följer värdet av en avgående persons intjänade pensionsrätt utvecklingen av den valda placeringen.

I inget av de ovan redovisade tjänstepensionsavtalen har en efterlevande rätt till några vilande pensionsrättigheter varför direktivets krav på behandlingen vid bevarande inte blir aktuellt i denna del.

Det kan noteras att för de tjänstepensionsavtal som innehåller flytträtt kan inte detta vara att se som ett problem i förhållande till direktivets krav på bevarande eftersom en eventuell flytt inte kan ske utan godkännande av arbetstagaren. Av skäl 24 till direktivet framgår också att direktivet inte avser att försvåra för en flytträtt. Det ursprungliga förslaget till direktiv innehöll också en rätt att flytta pensionsrättigheter.

För en arbetstagare som omfattas av förordningen om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter och som avgår före pensionsålder fastställs enligt huvudregeln (se om engångsbelopp i stället för pension nedan under 9.2.2.) pensionsförmånen vid avgångstillfället och värdesäkras sedan från och med året efter avgångsåret. Uppräkningen följer det löneindextal utrikesdepartementet tillämpar vid den myndighet där arbetstagaren varit anställd.

För förmånsbestämd pension enligt förordningen om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning och förordningen om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning sker uppräknningen enligt bestämmelserna i PA 16 respektive PA 03<sup>15</sup>. Det betyder att ett fribrev värdesäkras genom anknytning till prisbasbeloppets förändring.

### **9.2.2 Bestämmelser i svensk rätt och i svenska tjänstepensionsavtal rörande engångsbelopp**

Vad avser engångsbelopp finns inte några bestämmelser i svensk rätt som rör specifikt engångsbelopp innan uppnådd pensionsålder. För att arbetsgivaren ska ha rätt till skatteavdrag vid inkomstbeskattningen får enligt huvudregeln ålderspension inte betalas ut före 55 års ålder och inte under kortare tid än fem år. I inkomstskattelagen finns dock regleringar rörande återköp av pensionsförsäkringar vilka också till sin utformning omfattar återköp av tjänstepensionsförsäkringar.

En pension får enligt 58 kap. 18 § inkomstskattelagen återköpas om återköpsvärdet uppgår till högst ett prisbasbelopp. Detta innebär att en pensionsförsäkring med ett lågt värde i praktiken kan komma att avlösas med ett engångsbelopp. För att det ska vara möjligt för en arbetstagare att få till stånd ett sådant återköp krävs dock först att arbetsgivaren överlåter försäkringen på arbetstagaren då det är arbetsgivaren som är försäkringstagare fram till dess att en tjänstepensionsförsäkring börjar utbetalas. Förutom återköp av försäkringar med ett lågt värde ger regleringen i inkomstskatte-

---

<sup>15</sup> Bestämmelserna i avtalet motsvaras av ovan nämnda bestämmelser i PA 16.



lagen en möjlighet för Skatteverket att ge tillstånd till återköp av försäkringar vars värde överstiger ett prisbasbelopp. En förutsättning för detta är att försäkringstagaren är på obestånd och ett återköp kan medföra en varaktig lösning på försäkringstagarens ekonomiska problem eller om det annars föreligger synnerliga skäl för att medge återköp. I förarbetena till denna bestämmelse (prop. 1993/94:85 s. 52 och 60) anges dock att det bör vara uteslutet att medge dispens för återköp av en försäkring som är eller har varit en tjänstepensionsförsäkring.

Förutom regleringarna i inkomstskattelagen finns i de flesta fall frågan om återköp reglerad i försäkringsvillkoren hos de olika försäkringsgivarna för tjänstepensionsförsäkringar. I de olika försäkringsvillkoren finns exempel både på när ett återköp kan initieras av försäkringstagaren och när återköp kan initieras av försäkringsgivaren. I inget av de granskade försäkringsvillkoren finns några regleringar rörande en arbetstagares samtycke.

ITP-planen innehåller inga regler om återköp. Planen ger heller ingen rätt till engångsbelopp före uttag av pension. Inte heller avtalet om avtalspension SAF-LO innehåller några bestämmelser om återköp eller engångsbelopp före utbetalningens början.

Både KAP-KL och AKAP-KL innehåller bestämmelser om en form av engångsbelopp. Detta engångsbelopp är emellertid konstruerat så att en arbetstagare inte tillgodoräknas någon pensionsavgift från arbetsgivaren om avgiften inte överstiger 1 procent av inkomstbasbeloppet för KAP-KL respektive 1,5 procent av inkomstbasbeloppet för AKAP-KL. I inget av de två avtalen sker alltså något intjänande för belopp som understiger de angivna nivåerna. Sådana engångsbelopp är undantagna direktivets tillämpningsområde, se avsnitt 7.4. Varken KAP-KL eller AKAP-KL innehåller någon reglering rörande återköp.

Enligt PA 16 kan en försäkring återköpas i enlighet med vad som är reglerat i lag. PA 16 innehåller motsvarande reglering som de kommunala avtalen vad avser belopp som inte överstiger ett inkomstbasbelopp.

I förordningen om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter finns regleringar rörande engångsbelopp för personer som avgår från anställningen innan pensionsåldern. För en anställning som varat mer än fem år och upphör före pensionsåldern utan att rätt till sjuk- eller

familjepension föreligger kan ett engångsbelopp betalas ut i stället för att det ska föreligga en rätt till vilande pension. För den som varit anställd kortare tid än tio år eller som har minst femton år kvar till pensionsåldern betalas alltid ett engångsbelopp ut vid avgång från anställningen. Engångsbeloppet motsvarar hälften av pensionens kapitaliserade värde. Att det endast motsvarar hälften har sin grund i att en pension minskas med rätten till en förmån som den anställde har rätt till i anställningslandet, vilket inte sker vid utbetalning av ett engångsbelopp.

För tjänstepension enligt förordningen om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning finns, i enlighet med bestämmelserna i PA 03, inga regler om återköp och inte heller någon rätt till engångsbelopp före uttag av pension.

# 10 Information

## 10.1 Bestämmelserna i direktivet om information

Artikel 6 i direktivet behandlar tillhandahållande av information till aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem, samt till blivande och efterlevande förmånstagare. Den information det är fråga om ska lämnas på begäran. Informationen ska lämnas på ett tydligt sätt, skriftligen och inom rimlig tid från det att den begärs. Medlemsstaten får besluta att informationen inte behöver lämnas mer än en gång per år. Direktivet anger inte vem som ska tillhandahålla informationen.

Bestämmelserna i direktivet är avsedda att komplettera tjänstepensionsinstitutens informationsskyldighet enligt artikel 11 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/41/EG av den 3 juni 2003 om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut (tjänstepensionsdirektivet). Det förtjänar att framhållas att tjänstepensionsdirektivets tillämpningsområde inte är detsamma som tillämpningsområdet för detta direktiv. Tjänstepensionsdirektivet gäller tjänstepensionsinstituts verksamhet och omfattar inte alla som tillhandahåller tjänstepensioner. Tjänstepensionsdirektivet har i det avseendet ett mer begränsat tillämpningsområde.

Till skillnad mot vad som gäller för direktivets bestämmelser om intjänande och bevarande ges i direktivets artikel 6 inget utrymme för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal fastställa avvikande bestämmelser om information.

### 10.1.1 Information till aktiva deltagare

**Utredningens bedömning:** Informationen enligt artikel 6.1 a om villkoren för intjänande och konsekvenserna av att dessa tillämpas, tar sikte på sådana villkor som anges i direktivets artikel 4.

Information om den framtida behandlingen av vilande pensionsrättigheter i artikel 6.1 c avser villkoren för värdeutvecklingen enligt artikel 5.

Enligt artikel 6.1 i direktivet ska medlemsstaten se till att aktiva deltagare på begäran kan få information om hur anställningens upphörande skulle kunna påverka deras kompletterande pensionsrättigheter. Framförallt ska följande information tillhandahållas.

- Information om villkoren för intjänande av de kompletterande pensionsrättigheterna och konsekvenserna av att dessa villkor tillämpas när ett anställningsförhållande upphör (artikel 6.1 a)
- Information om värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna eller en sammanställning av de förvärvade pensionsrättigheterna som har gjorts högst tolv månader före begäran om information (artikel 6.1 b)
- Information om villkoren för den framtida behandlingen av vilande pensionsrättigheter (artikel 6.1 c).

Informationen om villkoren för intjänande och konsekvenserna av att dessa tillämpas (artikel 6.1 a) tar enligt vår bedömning sikte på sådana villkor som anges i direktivets artikel 4, det vill säga information om villkor om eventuella kvalifikationstider, förvärvandetider, förvärvandeålder och rätten till återbetalning. Tillämpas exempelvis villkor om att arbetstagaren måste arbeta minst två år för att tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter, har denne rätt att få information om detta och om vad som händer om han eller hon slutar anställningen före angivna två år.

Vad som närmare avses med den framtida *behandlingen* av vilande pensionsrättigheter framgår inte uttryckligen av artikel 6 i direktivet. Eftersom artikel 5 anger metoder för att vilande pensionsrättigheter ska behandlas på ett rättvist sätt, får med

behandling förstås villkoren för värdeutvecklingen av vilande pensionsrättigheter enligt artikel 5. Arbetstagaren har alltså rätt att få information om villkoren för värdeutvecklingen av sina vilande pensionsrättigheter.

Av artikel 6.1 framgår vidare att om det genom systemet är möjligt att i förtid få tillgång till pensionsrättigheterna genom utbetalning av ett engångsbelopp, ska arbetstagaren informeras om att denne bör överväga rådgivning om investering av beloppet för sitt ålderspensionssparande.

### **10.1.2 Information till blivande och efterlevande förmånstagare**

Medlemsstaten ska enligt artikel 6.2 i direktivet även se till att blivande förmånstagare får information. Med blivande förmånstagare avses enligt artikel 3 h en tidigare aktiv deltagare som har förvärvat pensionsrättigheter i det kompletterande pensionssystemet och ännu inte uppbär pension från systemet. Något krav på att den blivande förmånstagare ska ha flyttat till en annan medlemsstat anges inte. Att ett sådant krav saknas vinner stöd av skäl 25 till direktivet, i vilken anges att aktiva deltagare och blivande förmånstagare som utövar eller avser att utöva sin rätt till fri rörlighet på begäran ska få relevant information.

Den blivande förmånstagaren ska på begäran få information om värdet av de vilande pensionsrättigheterna, varmed enligt artikel 3 j menas pensionsrättigheternas kapitalvärde. Alternativt kan arbetstagaren tillhandahållas en sammanställning av pensionsrättigheterna som gjorts högst tolv månader före begäran. Blivande förmånstagare har även rätt att på begäran få information om villkoren för behandlingen av de vilande pensionsrättigheterna, det vill säga om villkoren för värdeutvecklingen.

Om efterlevandeförmåner är knutna till det kompletterande pensionssystemet bör efterlevande enligt skäl 25 i direktivet ha samma rätt till information om sina vilande pensionsrättigheter som blivande förmånstagare. Medlemsstaten ska därför enligt artikel 6.3 se till att efterlevande på begäran får information om värdet av deras vilande pensionsrättigheter alternativt att det tillhandahålls en sådan sammanställning av pensionsrättigheter som nämnts ovan. Efterlevande har även rätt till information om

villkoren för värdeutvecklingen av de vilande pensionsrättigheterna. En förutsättning för efterlevandes rätt till information är således att det är fråga om vilande efterlevandepension.

## **10.2 Bestämmelser i svensk lagstiftning om information**

### **10.2.1 Inledning**

I lagen (1982:80) om anställningsskydd framgår en generell informationsskyldighet för arbetsgivaren i förhållande till arbetstagaren. Bestämmelser om information med betydelse för tjänstepension återfinns i försäkringsavtalslagen, tryggandelagen, försäkringsrörelselagen, lagen om utländska försäkringsgivares och tjänstepensionsinstituts verksamhet i Sverige, samt i Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd.

### **10.2.2 Lagen om anställningsskydd**

Lagen om anställningsskydd reglerar arbetsgivarens skyldighet att lämna skriftlig information till arbetstagaren om villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Informationen ska bland annat innehålla uppgift om löneförmåner och om tillämpliga kollektivavtal. Sådan information ska som huvudregel lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har påbörjat arbetet. Om förutsättningarna för anställningen ändras på visst sätt och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad. Vad som utgör villkor av väsentlig betydelse kan inte anges på ett allmängiltigt sätt utan varierar från anställning till anställning.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Se prop. 2005/06:185 s. 63.

### 10.2.3 Försäkringsavtalslagen

Informationsskyldigheten för individuell tjänstepensionsförsäkring följer bestämmelserna för individuell personförsäkring i 10 kap. försäkringsavtalslagen. Bestämmelserna omfattar försäkringsbolagens informationsskyldighet. Av lagens inledande bestämmelser framgår, om inte försäkringsavtalet säger annat, att arbetstagaren är att anse som försäkringstagare vid tillämpningen av bestämmelserna om information när ett försäkringsavtal har träffats.

Innan en personförsäkring meddelas ska försäkringsbolaget lämna information som underlättar kundens, det vill säga den som avser att ingå avtal, bedömning av försäkringsbehovet och val av försäkring. Viktiga begränsningar av försäkringsskyddet ska tydligt framgå. Snarast efter avtalsslutet ska försäkringsbolaget tillstålla försäkringstagaren en skriftlig bekräftelse på avtalet. Försäkringsbolaget ska upplysa om försäkringsvilkorens innehåll och bland annat särskilt framhålla utfallande försäkringsbelopp, de huvudsakliga principerna för hur beloppet beräknas och villkor som utgör en oväntad och väsentlig begränsning av försäkringsskyddet.

Under försäkringstiden och i samband med att försäkringen förnyas ska försäkringsbolaget i skäligen omfattning informera försäkringstagaren om sådana förhållanden rörande försäkringen som är av betydelse för denne att känna till. Försäkringsbolaget ska på försäkringstagarens begäran också i övrigt lämna information om premien och andra villkor för försäkringen. När ett försäkringsfall har inträffat, ska försäkringsbolaget i skäligen omfattning informera försäkringstagaren och andra som har anspråk mot bolaget om sådana förhållanden rörande försäkringen som det är av betydelse för dem att känna till. Bolaget ska på ett ändamålsenligt sätt kontrollera om det inträffar dödsfall som utgör försäkringsfall. Om bolaget får kännedom om ett sådant försäkringsfall ska bolaget genast underrätta dödsboet och kända förmånstagare.

I 20 kap. försäkringsavtalslagen behandlas de kollektivavtalade personförsäkringarna. Informationsskyldigheten för dessa försäkringar är uppdelad mellan det försäkringsbolag, som har fått uppdrag att meddela försäkringen, och arbetsmarknadsparterna. Parterna kan dock avtala om att lagens bestämmelser om information inte ska tillämpas.

När en överenskommelse, som medför skyldighet för en arbetsgivare att teckna en kollektivavtalsgrundad personförsäkring, har ingåtts ska försäkringsbolaget och de arbetsmarknadsparter som har slutit kollektivavtalet på lämpligt sätt informera de arbetsgivare och arbetstagare som berörs av överenskommelsen. Informationen ska avse arbetsgivarens skyldighet att teckna försäkring, kostnaderna för försäkringen och omfattningen av den.

När försäkring har meddelats ska försäkringsbolaget snarast skicka försäkringsbesked till arbetstagaren. Beskedet ska innehålla upplysningar om de väsentliga rättigheter och skyldigheter som följer av försäkringen samt om viktiga begränsningar av försäkringsskyddet. Detsamma gäller när försäkringen har ändrats eller förnyats, om de nya försäkringsvillkoren innebär en begränsning av försäkringsskyddet eller en väsentlig ändring av försäkringen. Under försäkringstiden ska försäkringsbolaget och arbetsmarknadsparterna i skälig omfattning informera arbetsgivare, arbetstagare och andra som omfattas av försäkringen om sådana förhållanden rörande denna som är av betydelse för dem att känna till. Försäkringsbolaget har informationsskyldigheten med anledning av försäkringsfall.

#### 10.2.4 Försäkringsrörelselagen

Informationsreglerna i försäkringsrörelselagen syftar, på samma sätt som informationsreglerna i försäkringsavtalslagen, till att ge ett skydd till de berörda. Bestämmelserna i lagen utgör dock även villkor för bedrivande av försäkringsverksamhet. En enskild kan åberopa bestämmelserna om information i försäkringsavtalslagen men däremot inte bestämmelserna i försäkringsrörelselagen. I det senare fallet kan dock Finansinspektionen ingripa mot ett försumligt företag.

Enligt försäkringsrörelselagen ska information till försäkringsstagare och dem som erbjuds att teckna en försäkring vara anpassad efter försäkringens art och tydligt visa försäkringens villkor och värdeutveckling. Även andra ersättningsberättigade på grund av försäkringen ska ges den information de behöver. Ett försäkringsbrev ska innehålla uppgifter både om de allmänna försäkringsvillkoren och om de särskilda villkoren för den försäkring som



avses i brevet. I den lydelse av försäkringsrörelselagen som tillämpas från och med 1 januari 2016 särskiljs inte tjänstepensionsförsäkring från övrig livförsäkring varför dessa regler är tillämpliga även på försäkringar avseende tjänstepension. I fråga om livförsäkringsföretag som bedriver verksamhet avseende tjänstepensionsförsäkring enligt äldre bestämmelser, som är tillämpliga under en övergångsperiod, ska informationen innehålla uppgifter om försäkringsföretaget och dess verksamhet samt om de eventuella överenskommelser som ligger till grund för försäkringarna. Motsvarande bestämmelser för utländska tjänstepensionsinstitutet om information finns i lagen (1998:293) om utländska försäkringsgivares och tjänstepensionsinstitutets verksamhet i Sverige.

Enligt försäkringsrörelselagen föreligger inga hinder mot att informationsskyldigheten rent faktiskt fullgörs av annan än försäkringsföretaget. Så sker även i vissa fall genom att valcentraler tillhandahåller informationen. Ytterst är det dock alltid försäkringsföretaget som ansvarar för att information lämnas.

### 10.2.5 Tryggandelagen

En pensionsstiftelse, som tryggar utfästelse om pension till minst 100 arbetstagare eller arbetstagares efterlevande och för vilka avsättningar har gjorts till stiftelsen, ska enligt 10 d § tryggandelagen ge dessa den information som behövs om stiftelsen och dess verksamhet. En arbetsgivare ska enligt samma paragraf ge den information som behövs om pensionerna. Även information om de överenskommelser som ligger till grund för pensionerna ska lämnas. I förarbetena<sup>17</sup> till lagens bestämmelse om information anges att den information som avses, utöver uppgifter om pensionsförmånerna och innehållet i överenskommelserna, är dels uppgifter om stiftelsens verksamhetsvillkor såsom stadgar och placeringsriktlinjer, dels uppgifter om stiftelsens ekonomiska ställning. I förarbetena framhålls att det inte är nödvändigt att den information som ska lämnas faktiskt tillhandahålls av stiftelsen. Det är dock alltid stiftelsen som ytterst ansvarar för att informationen lämnas.

---

<sup>17</sup> prop. 2004/05:165 s. 248.

Motsvarande bestämmelser om informationsgivning för utländska tjänstepensionsinstitutet finns i lagen om utländska försäkringsgivares och tjänstepensionsinstituts verksamhet i Sverige.

### 10.2.6 Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd

Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om information som gäller försäkring och tjänstepension (FFFS 2011:39), gäller information som ska lämnas enligt försäkringsrörelselagen, tryggandelagen och lagen om utländska försäkringsgivares och tjänstepensionsinstituts verksamhet i Sverige. Samtliga som omfattas av föreskrifterna ska till försäkringstagaren och ersättningsberättigade lämna uppgift om sitt namn, associationsform och adress. För en pensionsstiftelse och ett utländskt tjänstepensionsinstitut gäller föreskrifterna i övrigt i begränsad omfattning. Dessa ska i huvudsak lämna information om stiftelsen eller institutet och dess verksamhet och uppgifter om placeringsriktlinjerna.

Föreskrifterna gäller såväl individuella som kollektivavtalsgrundade försäkringar. För kollektivavtalsgrundade försäkringar, som följer en överenskommelse mellan en arbetsgivarorganisation och en central arbetstagarorganisation, får avtalsparterna avtala om vilken information som ska lämnas, hur den ska lämnas och av vem. För andra kollektivavtalsgrundade försäkringar eller grupp-försäkringar får försäkringsföretagen avtala med kollektivavtalsparterna, eller andra som kan anses företräda försäkringstagarna, om vilken information som ska lämnas samt hur och av vem den ska lämnas.

Enligt de allmänna råden bör informationen utformas så att den underlättar de beslut som den som avser att teckna en försäkring, eller en försäkringstagare, kan behöva fatta. Det bör vara enkelt att överblicka försäkringens viktigaste egenskaper och begränsningar. Med undantag för information om kollektiv konsolidering bör informationen lämnas i en handling eller i någon annan läsbar eller varaktig form som är tillgänglig för mottagaren. För pensionsförsäkring och kapitalförsäkring med sparande bör det tydligt framgå i vilken utsträckning nivån är garanterad på pensionsbelopp respektive försäkringsbelopp och eventuellt efterlevandeskydd.

Föreskrifterna innehåller bestämmelser om information innan en försäkring meddelas, under försäkringstiden och under utbetalningstiden. Enligt dessa ska ett försäkringsföretag eller en utländsk försäkringsgivare bland annat lämna information om företaget/försäkringsgivaren och om klagomålshanteringen. Föreskrifterna innehåller bestämmelser om särskild information om livförsäkring och tjänstepension. Enligt dessa ska ett livförsäkringsföretags information om liv- och tjänstepensionsförsäkring innehålla uppgift om kollektiv konsolidering. Ett försäkringsföretag eller en utländsk försäkringsgivare ska avseende tjänstepension årligen lämna information om aktuella pensionsförmåner, riskskydd och efterlevandeskydd till ersättningsberättigade. Ett livförsäkringsföretags information om liv- och tjänstepensionsförsäkring ska även innehålla följande uppgifter.

Innan en försäkring meddelas ska försäkringsföretaget<sup>18</sup> informera om försäkringsavtalet. Informationen ska bland annat innehålla uppgift om, i förekommande fall, hur försäkringen kan återköpas eller ändras till fribrev, och principerna för hur försäkringens värde i sådana fall bestäms. Försäkringsföretaget ska vidare informera om premiebetalning, uttag av avgifter och disposition av överskott samt ekonomiska uppgifter om företaget.

Ett försäkringsföretag ska under försäkringsavtalets löptid och fram till utbetalningen informera försäkringstagare och ersättningsberättigade om ändringar som är av väsentlig betydelse för tillämpningen av avtalet. Försäkringsföretaget ska årligen informera om inbetalda premier och uttagna avgifter för den gångna perioden. Under utbetalningstiden ska företaget informera om ändringar i avtalet som är av väsentlig betydelse. Företaget ska årligen lämna uppgifter för den aktuella perioden om bland annat försäkringsbelopp, avkastning och om ersättningen kommer att upphöra inom de närmaste tolv månaderna.

Försäkringsföretag som bedriver verksamhet avseende tjänstepensionsförsäkring ska lämna viss kompletterande information.<sup>19</sup> Ersättningsberättigade ska bland annat få information om ändringar av aktuell pensionsplan, om de förmåner

<sup>18</sup> Med försäkringsföretag avses här även utländska försäkringsgivare som bedriver livförsäkringsrörelse i Sverige från en generalagentur eller filial här i landet.

<sup>19</sup> Detta gäller även för livförsäkringsföretag som bedriver verksamhet avseende tjänstepensionsförsäkring enligt övergångsregleringen i försäkringsrörelselagen.

de har rätt till och om de utbetalningsalternativ som finns när pension eller andra förmåner ska börja betalas ut. Vid förmånsbestämd pension ska ersättningsberättigade på begäran också ges utförlig information om hur pensionsförmånerna bestäms när full tjänstetid har tjänats in samt om pensionsförmånernas storlek om anställningen upphör och om villkoren för överföring av pensionsrättigheter i sådant fall.

### **10.3 Bestämmelser i svenska tjänstepensionsavtal om information**

Försäkringsavtalslagen medger att kollektivavtalsparterna avtalar om att lagens bestämmelser om information inte ska tillämpas. Sådana överenskommelser har träffats inom avtalsområdena ITP och Avtalspension SAF-LO. Dessa innebär att valcentraler inom områdena sköter kommunikationen med arbetsgivare och anställda, fram tills dess att pensionen ska betalas ut. Vid den tidpunkten tar försäkringsföretagen över kontakten med pensionstagarna. Motsvarande överenskommelser har inte, såvitt har gått att verifiera, träffats för tjänstepension enligt KAP-KL/AKAP-KL och PA 16.

#### **10.3.1 ITP-planen**

Svenskt Näringsliv och PTK har i förhandlingsprotokoll 2012-05-03 kommit överens om att information för försäkringar som tecknas inom ramen för ITP-planen till stora delar ska lämnas av Collectum. Enligt förhandlingsprotokollet ska informationsgivningen i huvudsak ske på följande sätt.

Innan en överenskommelse om kollektivavtalad personförsäkring träffas, ska nödvändig information lämnas av berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisation till arbetstagarna. Efter en sådan överenskommelse, men innan försäkring tecknas genom pensioneringsavtal, ska information till arbetsgivarna lämnas av Collectum. Informationen ska avse arbetsgivarnas skyldighet att teckna försäkring, kostnaderna för försäkringen och omfattningen av densamma. Efter det att en försäkring har tecknats genom pensioneringsavtal, men innan en individanmälan av den anställde har skett, ska Collectum avsända försäkringsbekräftelse till

arbetsgivaren. Bekräftelsen ska innehålla upplysningar om de väsentliga rättigheter och skyldigheter som följer av försäkringen.

Efter det att en individanmälan har gjorts ska Collectum snarast lämpligen bland annat informera den anställda om att denne omfattas av ITP och vilka förmåner som följer av ITP-planen. Collectum ska lämna ett valpaket med bland annat översiktlig information om ITP-planen och information om var respektive försäkringsbolags aktuella försäkringsvillkor finns att tillgå. Under den återstående tiden fram till hel ålderspension eller efterlevandepension ska Collectum i skälig omfattning informera arbetsgivare, försäkrade och andra som omfattas av förmånerna/försäkringarna om sådana förhållanden som är av betydelse för dem att känna till. Collectum lämnar årsbesked som innehåller bland annat uppgift om förmånens storlek för förmånsbestämd ITP, försäkringens totala värde för premiebestämd ITP vid årets början och årets slut samt värdeförändring på premiebestämda försäkringar. Försäkringsföretag ska, sedan individval gjorts eller valperioden utgått, lämna information om premiebestämd ålderspensionsförsäkring. Företaget ska därvid lämna försäkringsbesked, av vilket bland annat de väsentliga rättigheter och skyldigheter som följer av försäkringen framgår. Information ska även lämnas om företaget, om klagomålshantering, om villkoren för utbetalning med mera. Under utbetalningstid av ålderspension och efterlevandeskydd/återbetalningsskydd svarar försäkringsföretagen för all information, förutom information om förmånstagarförordnanden. Sådan information lämnar Collectum.

### 10.3.2 Avtalspension SAF-LO

Svenskt Näringsliv och LO har i förhandlingsprotokoll 2012-05-03 kommit överens om att information för försäkringar som tecknas inom ramen för Avtalspension SAF-LO ska lämnas i enlighet med förhandlingsprotokollet. Informationen lämnas på motsvarande sätt som inom ITP-området men sker då av Fora i stället för Collectum.

### 10.3.3 KAP-KL och AKAP-KL

Enligt KAP-KL och AKAP-KL, som gäller för anställda inom främst kommun och landsting, ligger ansvaret för informationsgivningen på arbetsgivaren.

I KAP-KL anges att arbetsgivaren fortlöpande ska informera arbetstagaren om dennes pensionsförmåner. Av kollektivavtalsparternas riktlinjer för informationsansvaret framgår att arbetsgivaren har informationsansvar för de pensionsförmåner som tjänats in hos arbetsgivaren. En arbetstagare ska informeras om den intjänade kollektivavtalade pensionen årligen, om det är möjligt, avseende i huvudsak följande uppgifter. Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om att denne kan välja pensions- eller fondförsäkring för den premiebestämda ålderspensionen och tillhandahålla valblankett samt objektiv och övergripande information om valet. Närmare information om försäkringsbolagen och deras pensions- eller fondförsäkringar lämnas av bolagen. Arbetsgivaren ska också informera om den procentsats och det underlag som ligger till grund för årets avsättning och även ange till vilket bolag premien har betalats. Försäkringsbolaget ansvarar för att årligen informera arbetstagaren om försäkringen enligt Finansinspektionens föreskrifter. För förmånsbestämd pension ska arbetsgivaren lämna arbetstagaren uppgift om pensionsbelopp per månad från 65 års ålder. Även föregående pensionsbelopp inklusive värdeförändring under föregående år med förändring av prisbasbeloppet ska anges. Arbetsgivaren ska vidare informera om efterlevandeförmån i form av årsbelopp, eller information om förmånen och dess principer, samt vilka som har rätt till förmånen.

I informationen ska pensionsbehållningen vid årets början, inklusive värdeförändring med aktuell räntesats, anges. Arbetsgivaren ska lämna arbetstagaren avgångsbesked om intjänad pensionsförmån och om hur beloppet kan tas ut.

I AKAP-KL anges att arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om dennes premiebestämda pension, pensionsgrundande lön och inbetalda premier. Försäkringsgivaren informerar arbetstagaren om inbetalda premier i enlighet med anslutningsvillkoren och gällande rätt.

Pensionsvalet och Valcentralen erbjuder tjänster inom informationsområdet och arbetsgivaren kan välja att uppdra åt dessa aktörer att tillhandahålla viss information.

### 10.3.4 PA 16

Enligt avtalet som gäller i staten, PA 16, ska enligt avtalets avdelning I arbetsgivaren i januari månad lämna arbetstagaren information om inbetalda premier till ålderspensionen för föregående år. Av beskedet ska framgå såväl det underlag på vilka premierna är beräknade som storleken på de inbetalda premierna för respektive ålderspension. I förhandlingsprotokoll daterat 2015-11-11 anges att parterna är överens om vikten av bra och tydlig information dels rörande det nya pensionsavtalet på generell nivå, dels till den enskilde arbetstagaren vad gäller information om beräkningsunderlag för pensionen samt storleken på pensionsavsättningen. Parterna kommer därför att fortsätta arbetet med att se till att sådan information tas fram.

SPV har uppdraget att fullgöra arbetsgivarens informations-skyldighet om premier och underlag. SPV har även uppdraget att tillhandahålla information om de premiebestämda ålderspensionerna och om pensionsavtalet. Särskild information ska lämnas om återbetalningsskydd och skillnaden mellan försäkringsformer. Vidare ska verket informera om valet av försäkring för den premiebestämda pensionen och tillhandahålla information för flytt av pensionskapital. Informationsansvaret för de försäkringar som tecknas åvilar försäkringsbolagen.

SPV informerar om den statliga förmånsbestämda pensionen. Verket lämnar årligen pensionsbesked till anställda och fribrevshavare. Därigenom informerar SPV bland annat om intjänad pension, prognos för pensionsbelopp från 65 år, värdesäkring och om förutsättningar för rätt till efterlevandepension. Den statliga förmånsbestämda pensionen faller utanför det regelverk om information som gäller försäkringsföretag. Se mer om regelverket för SPV i nedanstående avsnitt.

## 10.4 Bestämmelser om information i de svenska förordningar som grundar rätt till tjänstepension

Aktuella förordningar om tjänstepension saknar bestämmelser om information. På samma sätt som statlig förmånsbestämd pension faller tjänstepension enligt förordningarna utanför regelverket för försäkringsföretag. Försäkringar som tillhandahålls av staten omfattas inte av försäkringsavtalslagen. Den statliga försäkringsrörelsen omfattas inte av försäkringsrörelselagen och inte av de i enlighet med tjänstepensionsdirektivet införlivade informationsbestämmelserna.

Av regleringsbrev för budgetåret 2016 för SPV framgår att myndigheten ska kommunicera relevant pensionsinformation. Handläggningen av förmåner följer förordning (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner. Utbetalningen sker i enlighet med förordning (2002:869) om utbetalning av statliga tjänstepensions- och grupplivförmåner. Utöver en bestämmelse om att ett beslut av SPV om rätt till egenpensionsförmån ska innehålla upplysningar om rätten till efterlevandeförmån och förutsättningarna för den, saknas tillämpliga författningsbestämmelser om tillhandahållande av information. SPV:s handläggning av ärenden omfattas av förvaltningslagen och verket har därför ytterst att förhålla sig till lagens bestämmelser om myndigheters servicesskyldighet.



# 11 Genomförande av direktivet i Sverige

## 11.1 Uppfyller befintliga bestämmelser de krav som ställs i direktivet?

**Utredningens bedömning:** Befintliga bestämmelser kan inte anses uppfylla de krav som ställs i direktivet. Det finns därför ett behov av att införa bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension samt om tillhandahållande av information.

Vi ska enligt våra kommittédirektiv bedöma om redan befintliga bestämmelser i Sverige kan anse uppfylla de krav som ställs i aktuellt direktiv.

Till en början kan konstateras att direktivet innehåller bestämmelser som ur ett svenskt perspektiv ter sig i viss mån överflödiga. Det gäller bland annat direktivets bestämmelser i artikel 4.1 a och 4.1 b om förvärvandetid respektive förvärvandeålder, som förutsätter att avtalet om tjänstepension uppställer villkor som måste uppfyllas för att arbetstagaren ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter. En annan för svenska förhållanden främmande företeelse är att arbetstagaren betalar in avgifter för sin tjänstepension, vilket direktivet återbetalningsbestämmelse i artikel 4.1 c tar sikte på. Även direktivets bestämmelser i artikel 5 om behandlingen av och i artikel 6 om information om efterlevandes vilande pensionsrättigheter, som förutsätter att efterlevandeförmånen inte betalas ut med anledning av arbetstagarens dödsfall utan bevaras för framtida utbetalning, tar sikte på en pensionskonstruktion som för närvarande inte förekommer i Sverige.

Direktivet omfattar enligt vår bedömning tjänstepension till arbetstagare, oavsett om rätten till tjänstepension regleras i ett kollektivavtal, i ett individuellt avtal eller i en författning. Hur tjänstepensionen tryggas eller säkerställs saknar betydelse. För att befintliga bestämmelser skulle kunna anses uppfylla de krav som ställs i direktivet skulle det därmed krävas att det redan fanns en tämligen omfattande befintlig reglering som täcker samtliga förekommande former av tjänstepension. Det gäller trots att direktivets bestämmelser om villkor för intjänande i artikel 4 och om bevarande av vilande pensionsrättigheter i artikel 5 endast omfattar avgående arbetstagare, eftersom svenska bestämmelser inte gör någon åtskillnad på arbetstagare som avslutar en anställning och flyttar till annat EU-land, och arbetstagare som stannar i Sverige.

#### **11.1.1 Bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande**

Direktivet innehåller bestämmelser om högsta tillåtna kvalifikations- och förvärvandetid samt förvärvandeålder. Villkor om kvalifikationstid förekommer i viss utsträckning i de svenska kollektivavtalen. Det har dock inte kommit till vår kännedom att kollektivavtal, som är öppna för nya deltagare och omfattas av direktivet, har sådana bestämmelser som står i strid med direktivets bestämmelser i denna del. Villkor om förvärvandetid eller förvärvandeålder förekommer inte i kollektivavtalen. Det betyder att det för svensk kollektivavtalad tjänstepension inte uppkommer sådana situationer som direktivets återbetalningsbestämmelse tar sikte på, nämligen den att återbetalning av avgifter ska ske om förvärvandevillkor uppställs och arbetstagaren avslutar sin anställning före uppfyllandet av villkoren. Bestämmelsen förutsätter dessutom att det är arbetstagaren som har finansierat avgifterna för att det ska bli fråga om återbetalning i direktivets mening. Det kan i sammanhanget noteras att vad gäller tjänstepensionsförsäkring finns i inkomstskattelagen ett direkt krav på att det ska vara arbetsgivaren som betalar premierna för att det ska röra sig om en tjänstepensionsförsäkring i skatterättslig mening.

Direktivet anger att intjänade pensionsrättigheter för avgående arbetstagare ska bevaras, men ger visst utrymme för medlemsstaten

att föreskriva att utbetalning av ett belopp får, med arbetstagarens samtycke, ske redan vid anställningens upphörande före pensionsåldern. Inget av de svenska kollektivavtalen, vars företrädare vi haft kontakt med, innehåller bestämmelser om engångsutbetalning liknande direktivets. Trots detta kan det förekomma att utbetalning sker från en tjänstepensionsförsäkring före det att arbetstagaren uppnår pensionsåldern genom de möjligheter till återköp som finns. Ett återköp förutsätter inte alltid arbetstagarens samtycke utan kan till exempel ske på initiativ av försäkringsgivaren i enlighet med för försäkringen gällande försäkringsvillkor.

Bevarade pensionsrättigheter ska enligt direktivet behandlas på sätt som är att anse som rättvisa. Eftersom bevarade pensionsrättigheter enligt kollektivavtalen behandlas enligt de olika metoder som anges i direktivet synes behandlingen ske på sätt som är att anse som rättvisa enligt direktivet. Direktivets bestämmelser i denna del gäller även efterlevandes vilande pensionsrättigheter när sådana rättigheter föreligger. De svenska kollektivavtalen ger inte efterlevande rätt till vilande pensionsrättigheter, och innehåller följaktligen inte heller några villkor om uppräknings av sådana rättigheter.

Sammantaget synes det som att de svenska kollektivavtalen om tjänstepension i princip uppfyller direktivets krav gällande villkor för intjänande och bevarande av pensionsrättigheter. Eftersom majoriteten av arbetstagare omfattas av kollektivavtalad tjänstepension kan därför konstateras att direktivets praktiska betydelse för svenska förhållanden är begränsad. Att bestämmelser i gällande kollektivavtal uppfyller direktivets krav är, som utredningen konstaterat i kapitel 6, emellertid inte tillräckligt för att en korrekt implementering av direktivet ska anses ha skett. Även om det inte finns anledning att tro att framtida svenska kollektivavtal kommer att tecknas med villkor som står i strid med direktivet, då detta inte förekommer i dag, så kan det inte uteslutas att kommande avtal skulle kunna innehålla regleringar som strider mot direktivets bestämmelser. Redan på denna grund finns skäl för en reglering i någon form. Därutöver saknas bestämmelser som hindrar att villkor för intjänande och bevarande, som strider mot direktivet, uppställs i individuella avtal. För tjänstepension som tryggas genom försäkring, som omfattas av försäkringsavtalslagen, finns förvisso bestämmelser med betydelse för bevarande genom rätten till

fribrev. Därtill medför de skatterättsliga reglerna incitament för att intjänade pensionsrättigheter tryggas på visst sätt och bevaras fram till angivna tidpunkter i inkomstskattelagen. Dessa regler hindrar dock inte i sig att ett avtal om tjänstepension innehåller villkor som står i strid med direktivets bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande.

Att det i dag saknas generella hinder mot att uppställa villkor som står i strid med direktivet belyses också av förordningen om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter. Förordningen kräver fem års anställning för rätt till ålderspension. Detta villkor bedömer vi vara ett tidsvillkor för intjänande som står i strid med direktivets artikel 4.1 a. Intjänade pensionsrättigheter bevaras inte heller alltid fram till pensionsåldern enligt förordningen, utan ska i visst fall i stället betalas ut som ett engångsbelopp vid anställningens upphörande. Engångsbeloppet betalas i vissa fall ut utan arbetstagarens samtycke.

### 11.1.2 Bestämmelser om information

Direktivet omfattar arbetstagares rätt till information om hur anställningens upphörande skulle påverka dennes tjänstepension. Rätten till information enligt direktivet gäller även arbetstagare som avslutat sin anställning, enligt direktivet så kallade blivande förmånstagare, samt efterlevande.

Befintliga bestämmelser i Sverige om information med betydelse för tjänstepension förekommer i ett antal olika författningar. I försäkringsavtalslagen regleras försäkringsbolags skyldighet att lämna information när försäkring tecknas. Grundas försäkringen på kollektivavtal är informationsansvaret uppdelat på visst sätt mellan bolaget och arbetsmarknadens parter. Sistnämnda parter kan avtala om att andra informationsbestämmelser än lagens ska gälla. Bestämmelser om information förekommer därför även i kollektivavtalen.

Informationsbestämmelser för pensionsstiftelser och arbetsgivare som tryggar pension i en pensionsstiftelse återfinns i tryggandelagen. I försäkringsrörelselagen ges bestämmelser för försäkringsföretag. Även lagen om utländska försäkringsgivares och tjänstepensionsinstitutets verksamhet i Sverige innehåller

informationsbestämmelser. Kompletterande bestämmelser ges i Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2011:39).

De befintliga bestämmelserna om information gäller sålunda i huvudsak när försäkring tecknas eller när tryggandet sker i pensionsstiftelse. När utfästelsen inte tryggas på dessa sätt kan, om inte informationsbestämmelser ges i avtalet om tjänstepension, arbetstagaren sakna rätt till den information som föreskrivs i direktivet. Det kan även konstateras att den statliga kollektivavtalade förmånsbestämda tjänstepensionen och författningsreglerad tjänstepension faller utanför ovan nämnda författningar. För sådan statlig tjänstepension saknas, utanför kollektivavtalets bestämmelser, specifika informationsbestämmelser om tjänstepension. Den informationsskyldighet som arbetsgivare har enligt lagen om anställningsskydd är inte tillräcklig för att motsvara direktivs krav på information när informationsskyldighet inte föreligger enligt ovan nämnda författningar eller föreskrifter.

Ingen av de arbetsmarknadsparter eller övriga aktörer som utredningen har haft kontakt med har uttryckt uppfattningen att den information som direktivet föreskriver inte skulle lämnas i dag. Även om betydelsen av avsaknaden av informationsbestämmelser därför inte ska överdrivas tillförsäkras inte befintliga bestämmelser alla arbetstagare som har rätt till tjänstepension den information som framgår av direktivet. Det betyder att även i denna del kan befintliga bestämmelser i Sverige inte anses uppfylla de krav som ställs i direktivet, varför det föreligger ett behov av en reglering.

## 11.2 Utgångspunkter för ett författningsförslag

Rätten till och villkor om tjänstepension regleras huvudsakligen i kollektivavtal. För den övervägande delen arbetstagare bestäms alltså villkoren för tjänstepension av arbetsmarknadens parter. De kollektivavtalade tjänstepensionerna utgör en del av lönebildningen i Sverige. Det är arbetsmarknadens parter som förfogar över lönebildningen, i princip utan någon statlig inblandning. Enligt kommittédirektiven ska utredningen utarbeta de författningsförslag som behövs för att anpassa svensk lagstiftning till direktivet. Ett författningsförslag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension kommer i någon mån att utgöra ett

avsteg från den svenska modellen. Utgångspunkten för utredningens förslag ska enligt kommittédirektiven vara att arbetsmarknadens parter roll när det gäller förutsättningarna och villkoren för tjänstepension ska respekteras.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att lagstiftning verkar tillsammans med kollektivavtal. Lagstiftningen lägger fast ramarna men är semidispositiv i stora delar, vilket innebär att arbetsmarknadens parter kan träffa kollektivavtal med ett annat innehåll. Direktivet erkänner uttryckligen arbetsmarknadens parter självständiga roll när det gäller tjänstepensioner. I skäl 10 lyfts särskilt fram att direktivet inte innebär någon begränsning av självbestämmanderätten för arbetsmarknadens parter, om de är ansvariga för att inrätta och förvalta pensionssystem, förutsatt att de kan säkerställa de resultat som anges i direktivet. Direktivet ger, när det gäller villkoren för intjänande och bevarande utrymme att tillåta att arbetsmarknadens parter fastställer avvikande bestämmelser i den mån dessa inte ger ett mindre förmånligt skydd och inte skapar hinder för arbetstagares fria rörlighet. Utredningens utgångspunkt är enligt kommittédirektiven att arbetsmarknadens parter även fortsättningsvis så långt som möjligt ansvarar för och förfogar över vilka regler som ska gälla för kollektivavtalade tjänstepensioner. Ett författningsförslag ska således utformas på så sätt att arbetsmarknadens parter ska kunna avvika från bestämmelserna genom kollektivavtal.

Direktivet är ett minimidirektiv som ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla förmånligare bestämmelser. Utredningen har i uppdrag att överväga om ett författningsförslag inte enbart ska gälla för avgående arbetstagare, det vill säga de som omfattas av direktivets tillämpningsområde, utan för alla arbetstagare. I övrigt är utgångspunkten enligt kommittédirektiven att författningsförslaget inte ska gå utöver vad direktivet kräver. Vad avser direktivets bestämmelser om information är utgångspunkten att den gällande ordningen för informationsgivningen bör bestå.

En ytterligare utgångspunkt som har givits utredningen är att ett författningsförslag, samtidigt som det måste träda i kraft senast vid en viss angiven tidpunkt, bör påverka redan ingångna avtal i så liten omfattning som möjligt.

Genomförandet får enligt direktivet inte tas som anledning till att inskränka det nuvarande skyddet i medlemsstaten. Det kan

enligt vår mening inte helt uteslutas att bestämmelser i svensk rätt om förvärvandtider och förvärvandeålder kan komma att tas som intäkt för ett användande i sig av sådana intjänandevillkor. Även om så skulle bli fallet krävs en reglering eftersom det i dag saknas rättsliga hinder mot att ställa upp sådana villkor som står i strid med direktivets bestämmelser.

### 11.3 Hur bör nya bestämmelser införas?

**Utredningens förslag:** En ny lag ska införas för att tillförsäkra alla arbetstagare de rättigheter gällande villkor för intjänande och bevarande som framgår av direktivet. Lagen bör även innehålla bestämmelser om information. Lagens bestämmelser om information ska dock bli tillämpliga endast om information inte tillhandahålls på annat sätt.

#### 11.3.1 Bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande

Befintlig lagstiftning om tjänstepensioner är till stora delar uppbyggt kring trygghandet av tjänstepensionsutfästelsen. De civilrättsliga reglerna om tryggande samspelar med de skatterättsliga reglerna som ger ett mycket starkt incitament att utforma villkoren för tjänstepensionen på visst sätt. Villkoren för intjänande av tjänstepensionen regleras dock i dag uteslutande i den reglering som ger arbetstagaren rätt till tjänstepension, det vill säga i själva avtalet eller den författning som ger rätt till tjänstepension.

Med gällande lagstiftning är det tydligt att det saknas en given författning för införande av bestämmelser om högst tillåtna kvalifikationstid och förvärvandetid/förvärvandeålder. Detta gäller även för direktivets bestämmelser om bevarande, även om försäkringsavtalslagen innehåller bestämmelser om rätten till fribrev. Enligt våra kommittédirektiv bör vi i våra förslag inte gå utöver vad aktuellt direktiv kräver. Att överväga en sammanslagning av befintliga författningar med betydelse för tjänstepension eller delar av dessa i syfte att skapa en allomfattande reglering som täcker alla former av tjänstepension ligger därmed utanför utredningens uppdrag. De alternativ som därmed står till

buds för utredningen är att föreslå ändringar i befintliga författningar, föreslå införandet av en ny lag som omfattar de bestämmelser som krävs för direktivets genomförande eller en kombination av dessa alternativ.

Utanför försäkringssystemet finns de grundläggande civilrättsliga reglerna om tryggande av pensionsutfästelser i tryggandelagen, vilket är den författning som i första hand kan komma ifråga för införandet av nya bestämmelser. Att införa bestämmelser i försäkringsrörelselagen, som riktar sig till försäkringsföretag, eller i inkomstskattelagen, som är av skatterättslig karaktär, framstår som uteslutet i sammanhanget. Detsamma gäller för försäkringsavtalslagen som reglerar förhållandet mellan försäkringsbolag och försäkringstagaren.

Tryggandelagen anger sätt att trygga pensionsutfästelser i egen regi. Arbetsgivares utfästelse om pension till en arbetstagare eller en arbetstagares efterlevande kan enligt lagen tryggas genom särskild redovisning av pensionsskuld eller genom avsättning av medel till en pensionsstiftelse. Lagen omfattar dock endast de sätt som anges i lagen. Någon skyldighet att faktiskt trygga pensionsutfästelsen enligt lagen föreligger inte. Det innebär att en pensionsutfästelse kan säkerställas på andra sätt och då inte alls kommer att omfattas av tryggandelagens bestämmelser. Att införa bestämmelser om högsta tillåtna kvalifikationstid och förvärvandetid/ålder i tryggandelagen, för pensionsutfästelser som tryggas på de sätt som anges i lagen, skulle inte medföra en heltäckande reglering på det sätt som vi menar krävs för att införliva bestämmelserna, då dessa måste omfatta tjänstepensionsutfästelser oavsett tryggandeform. Dessutom har Tjänstepensionsbeskattningsutredningen (SOU 2015:68) föreslagit att det i tryggandelagen klargörs att den inte är tillämplig när pensionen är villkorad, vilket helt skulle tala emot att införa direktivets bestämmelser om villkor för intjänande i tryggandelagen. Om nya bestämmelser ändå skulle införas i tryggandelagen skulle det utöver dessa krävas kompletterande bestämmelser för pensionsutfästelser som inte tryggas på i tryggandelagen angivna sätt. Eftersom befintlig lagstiftning saknas för en sådan reglering skulle det krävas en ny lag för detta. Det skulle i sin tur innebära att villkoren om intjänande och bevarande måste regleras i flera lagar, vilket inte framstår som eftersträvanvärt.



En annan möjlighet är att förändra tryggandelagen på det sättet att den delas in i olika avdelningar, där en avdelning omfattar tjänstepension generellt och i vilken direktivets bestämmelser införs. I övriga avdelningar skulle tryggandelagens nu gällande reglering kunna behållas. Tryggandelagen skulle emellertid då tillföras bestämmelser som inte alls rör tryggandet och den skulle även reglera pensionsutfästelser för vilka försäkring tecknas. Ett införande av sådana nya bestämmelser skulle därigenom förändra tryggandelagen i grunden. Vi ser inte att direktivets bestämmelser motiverar en sådan förändring. Det ska i detta sammanhang beaktas att de villkor som behandlas av direktivet inte är av någon central betydelse för svenska tjänstepensionsförhållanden. Den enda skälet som i egentlig mening talar för att förändra tryggandelagen är att genomförandet då sker i befintlig lagstiftning. Detta framstår dock inte för oss som ett ändamål i sig.

Vi föreslår i stället att det skapas en helt ny lag för genomförande av direktivets bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande. Med ett sådana tillvägagångsätt för genomförandet är det möjligt att låta lagens tillämpningsområde omfatta den reglering som ger arbetstagaren rätt till tjänstepension, det vill säga i första hand avtalet om tjänstepension. Vidare saknar då en eventuell tryggandeform betydelse för om en tjänstepension ska omfattas av en reglering. Därigenom undviks också regleringar i flera lagar. Ett sådant tillvägagångsätt får även en så liten påverkan som möjligt på det befintliga regelverket.

### 11.3.2 Bestämmelser om information

Den informationsskyldighet som föreligger i dag enligt svensk rätt åligger till stor del instituten, vilket beror på att informationsreglerna vilar på tvingande EU-rätt som pekar ut instituten som ansvariga för informationen. Aktuellt direktiv om intjänande och bevarande av tjänstepension pekar inte ut vem som ska tillhandahålla informationen och kräver därmed inte att skyldigheten åläggs instituten. Det betyder att det inte av lagtekniska skäl krävs att direktivets informationsskyldighet behandlas på samma sätt som informationsskyldigheten enligt tjänstepensionsdirektivet. Enligt vår mening är det inte heller

tillräckligt att ålägga instituten informationsskyldigheten eftersom direktivets tillämpningsområde spänner över ett bredare fält.

Våra kommittédirektiv anger att vi så långt som möjligt bör utgå från att den befintliga ordningen för informationsgivningen ska bestå. Uppfattningen att den nuvarande ordningen bör bestå har även framförts av de företrädare för arbetsmarknadens parter som utredningen har haft kontakt med.

Att införa bestämmelser i försäkringsavtalslagen, tryggandelagen, försäkringsrörelselagen eller i Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd skulle inte tillförsäkra samtliga arbetstagare rätt till den information direktivet föreskriver. Om kompletterande bestämmelser införs i dessa regelverk måste därför bestämmelser samtidigt också införas på annat håll. Vi anser emellertid inte en sådan lösning vara lämplig. Informationsbestämmelserna bör enligt vår mening hållas ihop för att inte skapa ett än mer splittrat regelverk gällande information än det som redan finns i dag.

Lagen om anställningsskydd innehåller bestämmelser om information som ska lämnas i ett anställningsförhållande. Informationsskyldigheten omfattar villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. En möjlighet är därför att införa direktivets informationsbestämmelser i denna lag. Det skulle dock betyda att det införs bestämmelser om information i lagen som inte enbart riktar sig till arbetstagare som har ett anställningsförhållande utan även till tidigare arbetstagare som inte längre är i anställning och i förekommande fall till efterlevande, vilket vi menar talar emot ett sådant införande. Även det förhållandet att informationen enligt direktivet ska lämnas löpande, till skillnad mot informationen enligt lagens befintliga bestämmelser som i huvudsak ska ges vid anställningens början, och på en annan detaljnivå än lagens aktuella reglering, är skäl som talar emot. Ännu ett bärande skäl emot är att vissa arbetstagare är undantagna lagens tillämpningsområde. Vi ser därför sammantaget inte lagen om anställningsskydd som en lämplig lag att tillföra informationsbestämmelserna.

Vi föreslår i stället att bestämmelserna om information införs i samma lag som direktivets övriga bestämmelser. Vi ser ett värde av att hålla ihop direktivets alla bestämmelser eftersom dessa är tätt förknippade med varandra. Informationsbestämmelserna tar i

huvudsak sikte på bestämmelserna om villkoren för intjänande och bevarande. Genom att tillföra en ny lag informationsbestämmelserna kan dessa, på samma sätt som villkoren för intjänande och bevarande, kopplas till avtalet om tjänstepension.

För att inte påverka den nuvarande ordningen föreslår vi dock att lagens informationsbestämmelser endast ska bli tillämpliga om information inte lämnas på annat sätt. Därmed menas att först om arbetstagaren inte får och inte heller har rätt att få information från annat håll föreligger rätt till information från arbetsgivaren enligt den föreslagna lagen.

Befintligt regelverk innehåller en mängd informationsbestämmelser. Även om dessa inte till sin ordalydelse fullt ut motsvarar direktivets, omfattas relevanta delar av befintliga bestämmelser. Till den information som lämnas med stöd av befintligt regelverk ska också läggas till den mycket omfattande information som lämnas på frivillig basis. Detta sker till exempel genom pensionsportalen Minpension.se, men också av en rad andra aktörer.

Som vi uppgivit tidigare har det vid kontakt med arbetsmarknadens parter och övriga aktörer inte framkommit annat än att den information som regleras i direktivet faktiskt också lämnas i dag när sådan begärs. Även SPV, som inte omfattas av det regelverk som gäller i stort sett för övriga institut, lämnar den information som begärs. Av särskild vikt är därför att tillse att samtliga arbetstagare, det vill säga även sådana arbetstagare som i dag inte på begäran får och inte heller har rätt att få information, ges rätt till den information som framgår av direktivet. Genom en särskild lag kan också övriga arbetstagare tillförsäkras information motsvarande direktivet när ett förhållande faller utanför befintligt regelverks ramar, såsom information om att arbetstagaren bör överväga rådgivning för investering av ett engångsbelopp som betalas ut vid anställningens upphörande.

Med den föreslagna regleringen att information ska lämnas om information inte lämnas på annat sätt undviks helt överlappande eller motstridiga informationsbestämmelser i förhållande till det befintliga regelverket om information. Den föreslagna regleringen tar också hänsyn till att en mycket stor mängd information lämnas på helt frivillig basis. Att införa bestämmelser om information i en ny lag på detta sätt, i stället för att införa dessa i befintligt

regelverk, medför också att införda informationsbestämmelser blir opåverkade av det resultat som kan komma genom den pågående revideringen av tjänstepensionsdirektivet som gäller institutens informationsskyldighet. Därigenom undviks en eventuell överlappande informationsskyldighet utifrån det perspektivet.

#### 11.4 Till vem bör lagens bestämmelser riktas?

**Utredningens förslag:** Lagen bör innehålla bestämmelser som riktar sig till arbetsgivaren.

Direktivet innehåller bland annat begränsningar för uppställande av kvalifikationstid och förvärvandetid i villkoren för tjänstepensionen. Det betyder att det redan i samband med utformningen av villkoren för tjänstepensionen måste tillförsäkras att dessa inte står i strid med direktivets bestämmelser. Rätten till och villkoren för tjänstepension uppkommer i Sverige på olika sätt. Medan villkoren för kollektivavtalad tjänstepension förhandlas fram mellan arbetsmarknadens parter kan individuellt avtalad tjänstepension i princip vara utfäst från arbetsgivaren utan någon större egentlig möjlighet för arbetstagaren att påverka utformningen av villkoren. Gemensamt för de olika formerna av reglering är att arbetsgivaren förbinder sig att utge pensionsförmåner i enlighet med vissa uppställda villkor. En skyldighet att se till att dessa uppställda villkor inte står i strid med införlivade bestämmelser kan enligt vår mening inte ankomma på någon annan än arbetsgivaren. Att ansvaret för detta skulle läggas på någon i ett senare led, det vill säga på den som administrerar ett tjänstepensionsavtal eller en försäkringsgivare, om försäkring tecknas för pensionsåtagandet, är inte ett alternativ då de villkor som regleras i direktivet är sådana att det endast är de parter som sluter ett avtal om tjänstepension som kan bestämma om dem.

Direktiv 98/49/EG om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen var en första åtgärd för att förbättra utövandet av rätten till fri rörlighet för arbetstagare när det gäller tjänstepension. Det direktivet implementerades i svensk rätt i huvudsak genom kollektivavtal. I det fallet gavs således arbetsgivar- och arbetstagar-

organisationerna ett ansvar för att se till att villkor utformades i enlighet med direktivets bestämmelser. Eftersom aktuellt direktiv enligt vår mening kräver införande av bestämmelser för tjänstepension som utformas även utan organisationernas medverkan måste emellertid vårt författningsförslag rikta sig till arbetsgivaren.

Som skäl emot skulle kunna anföras, såvitt gäller bestämmelserna om information, att arbetsgivaren inte alltid har tillgång till de uppgifter som omfattas av informationsskyldigheten. Detta gäller särskilt information om värdet av intjänade pensionsrättigheter. Eftersom vi föreslår att information enligt lagen endast behöver lämnas om denna inte kan erhållas på annat sätt är lagens informationsbestämmelser inte tillämpliga när annat befintligt regelverk är tillämpligt. Det blir således inte fråga om att arbetsgivaren har skyldighet att lämna sådan information när premier betalas in till en försäkring eftersom information som redovisar värdet av intjänade pensionsrättigheter lämnas av försäkringsbolagen genom värdebeskeden. I de fall arbetsgivaren har valt att trygga pensionsåtagandet i egen regi (eller inte alls) på ett sätt som faller utanför det befintliga regelverket om information, framstår det naturligt att det också är arbetsgivaren som ska lämna sådan information. Att arbetsgivaren i sådana fall inte har eller kan få tillgång till aktuella uppgifter framstår inte som sannolikt.

En möjlighet vore att låta informationsansvaret enligt lagen åligga arbetsgivaren men ge möjligt för denne att, genom avtal, överlåta ansvaret på den aktör som administrerar den tjänstepensionslösning som är aktuell. Det skulle dock innebära att arbetsgivaren aktivt måste agera för att överlåta ansvaret på annan, vilket skulle innebära en pålaga, särskilt för små arbetsgivare, som inte framstår motiverad. Med den reglering utredningen föreslår uppstår aldrig någon skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla information, om någon annan aktör tillhandahåller informationen. Den föreslagna regleringen hindrar dock naturligtvis inte en arbetsgivare att i avtal med annan reglera vem som ska tillhandahålla informationen.

Eftersom informationen enligt direktivet ska lämnas på begäran är det inte avgörande för frågan om vem informationsskyldigheten bör åläggas att arbetsgivaren kan sakna kontaktuppgifter till en tidigare anställd eller dennes efterlevande. Sådana uppgifter kan inhämtas i samband med den enskildes begäran om information.

Att en arbetsgivare kan ha författningsreglerad skyldighet att informera om tjänstepension är inte nytt. Sådan skyldighet har i dag vissa arbetsgivare som tryggar pensionsåtagandet i en pensionsstiftelse. Arbetsgivaren ska enligt tryggandelagen ge den information som behövs om pensionerna och de överenskommelser som ligger till grund för dessa.

## 11.5 Ska en ny lag gälla alla arbetstagare eller endast avgående arbetstagare?

**Utredningens förslag:** En ny lag ska i sin helhet gälla alla arbetstagare och inte begränsas till endast avgående arbetstagare.

Enligt våra kommittédirektiv ska vi analysera om genomförandet av bestämmelserna om intjänande (artikel 4), bevarande (artikel 5) och information (artikel 6) i direktivet bör begränsas till avgående arbetstagare, det vill säga arbetstagare som lämnar sin anställning för att flytta till en annan medlemsstat, eller omfatta alla arbetstagare. Det kan i sammanhanget framhållas att bestämmelsen om bevarande omfattar arbetstagare som avslutar sin anställning. En lag som omfattar alla arbetstagare kommer alltså i den delen få betydelsen att den omfattar arbetstagare som byter anställning inom en medlemsstat.

Redan av skäl 6 till direktivet framgår att medlemsstaterna får överväga att utvidga direktivets bestämmelser även till arbetstagare som byter anställning inom en medlemsstat. Av artikel 7 i direktivet följer också att direktivet är ett minimidirektiv som ger medlemsstaterna möjlighet att införa förmånligare bestämmelser. Genomförandet får inte heller tas som anledning att inskränka det befintliga skyddet i medlemsstaten.

### 11.5.1 Lagen ska i sin helhet omfatta samtliga arbetstagare

Inledningsvis kan konstateras att det är direktivets bestämmelser om intjänande och om bevarande som är avgränsade till att endast gälla avgående arbetstagare. Bestämmelserna om information däremot är tillämpliga för såväl aktiva arbetstagare som arbetstagare

som avslutat anställningen varför det i denna del inte finns något utrymme för en implementering som omfattar annat än samtliga arbetstagare.

Det främsta skälet mot att en lag ska omfatta alla arbetstagare är att en lag som i stället begränsas till att gälla avgående arbetstagare skulle innebära att friheten för arbetsmarknadens parter att avtala om tjänstepensionsvillkor inskränks i minsta möjliga mån. Det synes också vara därför som merparten av företrädarna för arbetsmarknadens parter har ifrågasatt lämpligheten av att en svensk reglering bör omfatta andra än avgående arbetstagare. Även om detta är ett viktigt skäl, speciellt med beaktande av att den svenska arbetsmarknadsmodellen enligt kommittédirektiven ska tjäna som utgångspunkt för de förslag som lämnas av utredningen, kan konstateras att avtalsfriheten i praktiken inskränks i väldigt liten omfattning. Detta eftersom de villkor som regleras i direktivet i stor utsträckning är främmande för den svenska arbetsmarknaden och de befintliga kollektivavtalen redan uppfyller direktivets krav.

En olycklig konsekvens om en lag endast skulle omfatta avgående arbetstagare är det förhållandet att en person kan bli en avgående arbetstagare under en anställning. Eftersom begreppet ”avgående arbetstagare” endast innebär att en arbetstagare lämnar en anställning utan att uppbära tjänstepension och samtidigt flyttar till en annan medlemsstat är det alltså arbetstagarens eget handlande som avgör om denne kommer att klassificeras som avgående arbetstagare. Detta medför att om ett avtal för en arbetstagare innehåller bestämmelser som inte är förenliga med direktivets bestämmelser kommer avtalsinnehållet att behöva ändras, eller andra avtalsbestämmelser behöva tillämpas, om arbetstagaren bestämmer sig för att flytta till en annan medlemsstat och därigenom blir en avgående arbetstagare. Som exempel kan ges att det uppställs villkor om fem års anställningstid för att börja tjäna in tjänstepension i form av ålderspension. Villkoret är inte otillåtet enligt lagen så länge arbetstagaren inte flyttar till annan medlemsstat. Om arbetstagaren däremot efter fyra år, när villkoret fortfarande inte är otillåtet, bestämmer sig för att flytta blir villkoret plötsligt otillåtet eftersom längsta tillåtna tid enligt direktivet är tre år för avgående arbetstagare. En sådan situation kommer givetvis att medföra en rad praktiska problem. Om den avgående arbetstagaren i ovan nämnda exempel efter fyra år ska ha

rätt till intjänande efter tre år i stället, får detta retroaktiva konsekvenser. Situationen visar även att en lag för enbart avgående arbetstagare skulle medföra att ett och samma villkor kan vara tillåtet vid en viss tidpunkt och otillåtet vid en annan. Det skulle ge en otillfredsställande oförutsägbarhet vid uppställande av villkor för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren. Detta gäller även villkoren för behandlingen av vilande pensionsrättigheter. Eftersom direktivets bestämmelser om behandlingen gäller pensionsrättigheter efter det att arbetstagaren avslutat anställningen skulle det i och för sig från den tidpunkten kunna tillämpas exempelvis olika metoder för uppräknigen för avgående arbetstagare respektive andra arbetstagare. Det skulle dock kräva olika systemlösningar för uppräknigen hos försäkringsgivare och administratörer, vilket skulle medföra ökade administrationskostnader.

Direktivet uppställer endast krav på att arbetstagaren flyttar till annan medlemsstat. Något krav på att den avgående arbetstagaren ska få en ny anställning i medlemsstaten föreskrivs inte. Det kan konstateras att den arbetstagare som har mycket att vinna på att bli avgående arbetstagare skulle kunna välja att bli det genom att tillfälligt flytta, för att inom kort återvända till Sverige. För att undvika en sådan problematik skulle det krävas en omfattande detaljreglering vad gäller förutsättningarna för att klassificeras som avgående arbetstagare.

Även om ovan nämnda effekter i dagsläget framstår som till största del teoretiska, eftersom det i dag i vart fall inte i kollektivavtalen förekommer kvalifikationstider eller förvärvandetider som står i strid med direktivet, förespråkar inte utredningen ett regelverk som i sig medför komplexa gränsdragningar.

Det kan vidare ifrågasättas om det är principiellt lämpligt att skapa olika system där arbetstagare som stannar i Sverige får ett sämre rättsligt skydd än de som väljer att flytta till en annan medlemsstat. Undvikandet av denna form av diskriminering var till exempel avgörande för att Tyskland skulle låta bestämmelserna i stort omfatta samtliga arbetstagare. Även England och Nederländerna har eller har för avsikt att ha en reglering som omfattar alla arbetstagare.

Vid framtagandet av direktivet omfattade förslaget till en början även arbetstagare som flyttar inom en medlemsstat. Skrivningen att direktivet endast omfattar avgående arbetstagare var något som



tillkom sent i utformningen av direktivets bestämmelser. Om en lag enbart skulle omfatta avgående arbetstagare innebär det följaktligen att den inte omfattar arbetstagare som stannar inom Sverige inkluderat dem som har kommit från en annan medlemsstat till Sverige. Även om direktivets bestämmelser undanröjer vissa hinder för intjänande i den medlemsstat arbetstagaren lämnar kan det konstateras att arbetstagarnas rörlighet mellan medlemstaterna generellt sett inte torde vara betjänt av olika regelverk för arbetstagare som flyttar till en medlemsstat och arbetstagare som flyttar därifrån. Detta utrymme för olika regelverk kan innebära att arbetstagare som visserligen har fått rätt till intjänade pensionsrättigheter från en anställning i den lämnade medlemsstaten likväl kan drabbas av långa kvalifikationstider i den medlemsstat den flyttar till. Detta framstår inte helt konsekvent i förhållande till att direktivet torde omfatta villkor om kvalifikationstid för att förhindra långa kvalifikationstider vid varje nyanställning, som kan medföra att arbetstagaren går miste om många års intjänande under sitt arbetsliv, när det är först om arbetstagaren på nytt flyttar till en annan medlemsstat som direktivets begränsning får effekt.

Enligt vår uppfattning vore det således olyckligt att införa ett system som skiljer på arbetstagarnas rättigheter beroende på om de väljer att flytta till en annan medlemsstat eller inte. Någon sådan uppdelning förekommer inte i dag i avtalen om tjänstepension. De myndigheter utredningen haft kontakt med har inte heller i något fall sett några skäl mot att en reglering ska omfatta samtliga arbetstagare.

Sammantaget anser vi alltså att betydligt starkare skäl talar för att en lag i huvudsak ska omfatta samtliga arbetstagare än vad som talar för att avgränsa lagen till endast avgående arbetstagare.

Även om en lag i huvudsak ska omfatta samtliga arbetstagare finns det en bestämmelse i direktivet där det skulle framstå som mindre problematiskt att begränsa regleringen till att omfatta endast avgående arbetstagare.

Vi föreslår i avsnitt 11.8.1 att avsteg från bevarande tillåts i form av engångsbelopp som med arbetstagarens samtycke kan betalas ut före uppnådd pensionsålder. Ett av skälet för detta är att inte hindra möjligheten till återköp av försäkring. I Tyskland har man valt att låta regleringen om samtycke vid engångsbelopp endast omfatta avgående arbetstagare. Detta har gjorts för att minimera de

fall när samtycke krävs och därigenom så långt som möjligt kunna ha kvar rätten att kunna betala ut mindre belopp vid anställningens upphörande även utan arbetstagarens samtycke. I just det fallet har Tyskland funnit skäl att frånga principen att likabehandla avgående arbetstagare och arbetstagare som stannar inom landet. Majoriteten av de aktörer i Sverige som utredningen har haft kontakt med har framfört uppfattningen att det inte föreligger skäl att tillåta engångsbelopp. De skäl Tyskland har för sin begränsning synes därför inte göra sig gällande i Sverige. Då vi inte heller i övrigt ser skäl till en särreglering i denna del föreslår vi inte att lagens tillämpning vad avser samtycke vid engångsbelopp ska begränsas till att enbart omfatta avgående arbetstagare. Att införa en särreglering för avgående arbetstagare vad gäller själva möjligheten till engångsbelopp skulle medföra att därigenom avskärs möjligheten till återköp för andra än avgående arbetstagare. Även en reglering om möjligheten till engångsbelopp bör därför omfatta alla arbetstagare.

Eftersom vi enligt kommittédirektiven ska lämna författningsförslag även för en reglering som omfattar endast avgående arbetstagare lämnas ett sådant förslag i avsnitt 11.11.

### **11.5.2 Även för redan ingångna avtal ska lagen gälla samtliga arbetstagare**

I våra kommittédirektiv konstateras att en grundläggande princip inom civilrätten är att ingångna avtal inte bör påverkas av ny lagstiftning. Direktivets konstruktion är dock sådan att för anställningsperioder som infaller efter införlivandet ska lagens bestämmelser gälla fullt ut. En konsekvens av detta är att ingångna avtal om tjänstepension kan komma att påverkas om de innehåller bestämmelser som strider mot lagens bestämmelser. För att i möjligaste mån undvika sådana retroaktiva effekter har utredningen även övervägt om lagens bestämmelser om intjänande och bevarande för redan ingångna avtal borde begränsas till avgående arbetstagare. Det skulle innebära att för avtal ingångna efter lagens ikraftträdande skulle den omfatta alla arbetstagare och för avtal ingångna före lagens ikraftträdande skulle lagen omfatta avgående arbetstagare. Detta skulle minimera eventuella effekter på redan ingångna avtal, så länge arbetstagaren inte flyttar till en annan

medlemsstat. Eftersom det inte framkommit att kollektivavtalen innehåller sådana villkor som står i strid med direktivets bestämmelser avses här i första hand effekter för individuella avtal.

Enligt uppgift från företrädare för försäkringsbranschen förekommer dock inte heller sådana avtal med tider för intjänande överstigande tre år i någon egentlig omfattning, även om det inte kan uteslutas att det kan förekomma i enstaka fall. Genom en begränsning skulle de individuella avtalen som träffas av lagens reglering i och för sig sannolikt bli ännu färre. Med hänsyn till vad vi ovan angivit om förhållandet mellan "alla arbetstagare" och "avgående arbetstagare" anser vi dock inte detta vara en lämplig lösning. Det skulle nämligen medföra att det vid lagens ikraftträdande inte går att avgöra om villkoren i ett individuellt avtal kommer att träffas av lagen eller inte, eftersom det i sin tur beror på om arbetstagaren väljer att flytta till annan medlemsstat.

Utöver problematiken med begreppet avgående arbetstagare som sådant kan konstateras att en arbetstagare genom anställningsbyten kan röra sig fram och tillbaka mellan kollektivavtal ingångna före ikraftträdandet och avtal ingångna efter ikraftträdandet, och skulle således växelvis kunna komma omfattas av lagens bestämmelser. Det skulle alltså innebära att när arbetstagaren tillhör ett efter ikraftträdandet ingånget avtal är lagens bestämmelser tillämpliga. När arbetstagaren tillhör ett före ikraftträdande ingånget avtal är bestämmelserna inte tillämpliga, såvida inte arbetstagaren väljer att flytta till en annan medlemsstat. Då är bestämmelserna tillämpliga. En sådan utformad reglering, tillsammans med det förhållandet att lagen endast föreslås (se avsnitt 12.1) omfatta arbetstagarens anställningsperioder efter ikraftträdande, torde vara komplicerad att förstå för såväl arbetstagaren som för arbetsgivaren.

Sammantaget anser vi att skälen för att en lag ska gälla samtliga arbetstagare även för redan ingångna avtal väger tyngre än skälen emot. Vi föreslår därför inte heller i denna del någon särreglering för avgående arbetstagare.

## 11.6 Lagens inledande bestämmelser och definitioner

**Utredningens förslag:** Av lagen bör framgå att den har till ändamål att tillförsäkra arbetstagare och deras efterlevande vissa rättigheter gentemot arbetsgivare vid avtal om tjänstepension.

Lagen ska tillämpas på tjänstepension som är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder samt, i vissa delar, vilande efterlevandepension.

Ett avtal som inskränker en rättighet enligt lagen är utan verkan i den delen.

Genom den förslagna lagen införs direktivets bestämmelser i svensk rätt. Av de skäl som framgår i avsnitt 11.5 föreslår vi att lagen ska omfatta samtliga arbetstagare, vilket är en utvidgning gällande bestämmelserna om intjänande och bevarande i förhållande till direktivets bestämmelser.

Av lagens inledande bestämmelse bör framgå att ändamålet med lagen är att tillförsäkra arbetstagare och deras efterlevande vissa rättigheter. Dessa rättigheter avser de rättigheter som framgår av lagen om villkoren för intjänande och bevarande av tjänstepension, samt rätten till information. Lagen bör innebära att arbetsgivaren ansvarar för att villkoren som gäller för tjänstepensionen inte står i strid med den förslagna lagens bestämmelser, samt att information lämnas om den inte tillhandahålls på annat sätt. Bestämmelsen om lagens ändamål bör därför uttryckas att lagen har till ändamål att tillförsäkra arbetstagare och deras efterlevande vissa rättigheter gentemot arbetsgivare vid avtal om tjänstepension.

Direktivets bestämmelser omfattar kompletterande pensionsystem, vilket för svensk vidkommande inkluderar avtalad och författningsreglerad rätt till tjänstepension. För den övervägande majoriteten av arbetstagare är rätten avtalsreglerad. Endast för ett fåtal arbetstagare är rätten reglerad i författning.

Det kan förutsättas att framtida förordningar om tjänstepension anpassas i särskild ordning.

Dessutom kan konstateras att gällande förordningar<sup>20</sup> för närvarande till sin konstruktion är utformade på sätt att dessa såvitt gäller ålderspension hänvisar till bestämmelserna i statliga pensionsavtal. Så länge avtalens bestämmelser om ålderspension uppfyller direktivets krav kommer även förordningarna, under förutsättning att den nuvarande konstruktionen behålls, att göra detsamma. En lag som omfattar tjänstepension och som riktar sig till arbetsgivare generellt föreslås därför omfatta villkoren i ett avtal om tjänstepension. Därigenom omfattar lagen såväl kollektivavtalad som individuellt avtalad tjänstepension.

Vi har övervägt om en lag bör tillämpas på villkoren i en *tjänstepensionsutfästelse*. Direktivet omfattar dock kompletterande pensionssystem knutna till ett anställningsförhållande och gäller för deltagare i sådana system. Som framgår av kap. 7 tolkar vi direktivet på det sättet att det omfattar kollektivavtalet om tjänstepension, eller det individuella avtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som reglerar rätten till tjänstepension. Att låta den föreslagna lagen omfatta varje enskild arbetsgivares utfästelse, även vid rätt till kollektivavtalad tjänstepension, skulle ge ett snävare tillämpningsområde än direktivets. Direktivets artikel 4 om högsta tillåtna förvärvandetid och kvalifikationstid omfattar en sammanlagd anställningsperiod om tre år. Inom exempelvis det kommunala området är respektive kommun/arbetsgivare en egen juridisk person men samtliga omfattas av de kommunala pensionsavtalen (KAP-KL med flera). En lag som skulle reglera den enskilda pensionsutfästelsen skulle ge effekten att lagen tillåter att det ställs upp villkor om tre års anställningstid för intjänande vid varje anställning även om arbetstagaren byter arbetsgivare inom kollektivavtalets tillämpningsområde

Att lagen reglerar villkor i avtal om tjänstepension betyder naturligtvis inte att exempelvis villkoren för värdeutvecklingen uttryckligen måste framgå av det skriftliga avtalet för att lagens krav ska vara uppfyllda. De bestämmelser som tillämpas får härvid anses vara en del av villkoren för den avtalade tjänstepensionen.

---

<sup>20</sup> Detta gäller förordningen (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning och förordningen (2003:56) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning. Det gäller inte förordningen (1984:1042) om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter, vilken behöver ändras, se avsnitt 11.12.

Direktivet omfattar kompletterande pension, varmed avses ålderspension enligt avtalets bestämmelser. För att den föreslagna lagen ska ha motsvarande tillämpningsområde bör denna omfatta tjänstepension i form av ålderspension. För att tydliggöra att det är fråga om ålderspension även i de fallen en arbetstagare slutar sin anställning och ges rätt till ett fribrev bör i lagen uttryckas som att lagen omfattar tjänstepension som är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder. Med pensionsålder avses den pensionsålder som följer av bestämmelserna i avtalet. Det betyder att ålderspension kan utgå vid olika tidpunkter och under olika förhållanden, beroende på vad som anges i avtalet. Det är därför inte möjligt att ställa upp en angiven ålder som pensionsålder i lagen. Direktivet omfattar bestämmelser om efterlevandeförmåner, vilket även bör framgå uttryckligen av lagens tillämpningsområde.

Direktivet föreskriver begränsningar för utformningen av villkor för kompletterande pensionssystem där rättigheterna intjänas på grund av ett anställningsförhållande. I dag finns inga bestämmelser i svensk lagstiftning om hur intjänandet får villkoras. Genom den föreslagna lagen förändras detta på det sättet att därigenom begränsas, på de sätt som anges i lagen, möjligheten att villkora intjänandet av tjänstepension. Några andra begränsningar anger inte direktivet. Bestämmelser med villkor att rätten till ålderspension i sin helhet uppkommer vid en viss given pensionsålder, utan att det sker ett intjänande av pensionsrättigheterna, påverkas därför inte av lagen. Utredningens uppdrag är, förutom vad gäller frågan om endast avgående arbetstagare ska omfattas, att inte gå utöver vad direktivet kräver och har därför inte övervägt om det kan finnas skäl att lagen bör omfatta andra typer av villkor än de som uttrycks i direktivet och som kan begränsa rätten till tjänstepension.

Direktivet tydliggör att engångsutbetalningar från en arbetsgivare till en anställd vid anställningsförhållandets upphörande som inte är att hänföra till ålderspension undantas från direktivet tillämpningsområdet. Någon sådan motsvarande bestämmelse behöver inte införas i den föreslagna lagen eftersom det i lagen anges att denna endast omfattar tjänstepension i form av ålderspension. Redan därigenom görs klart att övriga förmåner av olika slag, med undantag för efterlevandepension som bevaras som en vilande efterlevandepension fram till dess att den efterlevande

uppnår en viss ålder, faller utanför tillämpningsområdet. Inte heller andra pensionsförmåner som kollektivavtal om tjänstepension kan innehålla, till exempel sjukpension, ingår i lagens tillämpningsområde.

Av direktivet framgår att det inte påverkar rekonstruktionsåtgärder och likvidationsförfaranden. Direktivet gäller inte heller system för insolvensgaranti och kompenationssystem. Eftersom den föreslagna lagen omfattar villkor i de avtal som ger rätten till tjänstepension medför den föreslagna lagens bestämmelser inte några inskränkningar vad gäller regleringar som behandlar specifikt till exempel rekonstruktion eller likvidation. Därmed krävs inte heller ett införande av undantag i denna del från lagens tillämpningsområde.

Lagen är av tvingande karaktär vilket bör framgå uttryckligen av lagtexten. Vi föreslår därför att det införs en bestämmelse som anger att ett avtal som inskränker en rättighet enligt denna lag är utan verkan i den delen. Bestämmelsen innebär att lagen är tvingande till förmån för den som omfattas av lagens rättigheter. Att ett avtal som innebär att någons rättigheter inskränks är utan verkan i den delen innebär att dess innehåll inte kan genomdrivas i domstol. Bestämmelsen medför dock inte att ogiltigheten av ett villkor i avtalet inträder automatiskt. Som framgår under avsnitt 11.10 ogiltigförklaras ett villkor först på begäran.

### 11.6.1 Avvikelse från lagens bestämmelser

**Utredningens förslag:** Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras under förutsättning att avtalet respekterar det skydd för arbetstagare och deras fria rörlighet som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter.

Enligt artikel 4.2 och 5.4 får medlemsstaterna välja att tillåta att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal fastställer avvikande bestämmelser i den mån dessa bestämmelser inte ger ett mindre förmånligt skydd och inte skapar hinder för arbetstagares fria rörlighet. I våra kommittédirektiv anges att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska vara utgångspunkt för överväganden och förslag. Då denna modell bygger på parternas fria avtalsrätt är det naturligt att använda sig av direktivets möjlighet i denna del. Detta innebär en mindre påverkan på avtalsfriheten och det möjliggör också i viss utsträckning en anpassning till de förhållanden som råder inom ett visst avtalsområde.

Som framgår av direktivet är en förutsättning för avvikelser att det inte skapar mindre förmånliga villkor eller utgör hinder för arbetstagares fria rörlighet. En bestämmelse om avvikelse måste därför utformas med detta som utgångspunkt. Då direktivet endast omfattar avgående arbetstagare blir en konsekvens av detta att det i praktiken blir möjligt för kollektivavtalsparterna att avtala om avvikande bestämmelser för arbetstagare som byter anställning inom landet utan någon begränsning av avtalsfriheten i denna del. Utredningen ser det inte som sannolikt att denna möjlighet kommer att utnyttjas och det kan inte anses föreligga skäl att begränsa kollektivavtalsparternas fria förhandlingsrätt i större utsträckning än vad som regleras i direktivet.

Inom svensk arbetsrätt finns det redan idag i många fall möjligheter att göra avvikelser från lagens regler genom kollektivavtal. Vanligen uppställs krav på att ett sådant kollektivavtal ska slutas av en central arbetstagarorganisation för att garantera tillräcklig förhandlingsstyrka och nå viss enhetlighet i regleringen. Bestämmelser om tjänstepension är förhållandevis komplexa och förhandlas redan idag i allmänhet på central nivå. För att kunna garantera att avtalsfriheten används inom de krav som uppställs bör enligt utredningens uppfattning avvikelser från likabehandlingsprincipen endast kunna ske i centrala kollektivavtal. Avvikelser i lokala kollektivavtal bör dock kunna ske under förutsättning att den centrala arbetstagarorganisationen godkänner detta. Det bör noteras att ett sådant godkännande kan lämnas på förhand.



## 11.6.2 Definitioner i den föreslagna lagen

**Utredningens förslag:** I den föreslagna lagen ska införas vissa definitioner.

I lagen bör införas vissa definitioner för att tydliggöra några begrepp.

Den föreslagna lagen omfattar alla arbetstagare och inte, såsom direktivet gör i vissa delar, endast avgående arbetstagare. Avgående arbetstagare bör därför inte användas som begrepp i den föreslagna lagen. Vi föreslår i stället att en arbetstagare som, utan att uppbära ålderspension enligt avtalet, slutat sin anställning hos arbetsgivaren benämns *blivande förmånstagare*.

I lagen bör även begreppet *vilande efterlevandepension* definieras. Det i syfte att tydliggöra att därmed avses efterlevandepension som bevaras efter det att arbetstagaren avlidit och som betalas ut med anledning av att den efterlevande uppnår viss ålder.

Ett ytterligare begrepp som bör definieras i lagen är begreppet ackumulerade pensionsrättigheter. Som framgår av avsnitt 11.7 har vi i den föreslagna lagen valt att inte införa begreppen förvärvandetid och miniålder för förvärvande, eftersom det framgått under utredningstiden att dessa, även tillsammans med direktivets definitioner av begreppen, är svåra att förstå. Vi har i stället valt att skriva ut villkorens innebörd i respektive paragraf (se 5 och 6 §§ i den föreslagna lagen). Eftersom begreppet ackumulerade pensionsrättigheter ingår i direktivets definition av förvärvandetid finner vi ett värde av att definiera detta begrepp. Av lagens definitioner bör därför framgå att med ackumulerade pensionsrättigheter avses pensionsrättigheter som avser en retroaktiv period under vilken arbetstagaren omfattats av avtalets bestämmelser om ålderspension.

## 11.7 Lagens bestämmelser om villkor för intjänande

**Utredningens förslag:** Det införs bestämmelser om att anställningstid som villkor för att arbetstagaren ska börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension eller för att tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter får sammanlagt högst uppgå till tre år. Ålder som villkor för att tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter får högst vara 21 år.

Vidare införs en bestämmelse som ger arbetstagaren rätt till återbetalning av sina erlagda avgifter, eller värdet av de investeringar som härrör från dessa, om arbetstagaren lämnar sin anställning under tid då hinder för intjänande förelegat och arbetstagaren till någon del finansierat tjänstepensionen.

### 11.7.1 Anställningstid eller ålder som villkor

Direktivets bestämmelser i artikel 4 om villkor för intjänande saknar motsvarighet i svensk rätt. Sådana bestämmelser bör därför framgå av den föreslagna lagen.

Direktivet föreskriver i artikel 4.1 a att om det tillämpas en förvärvandetid eller en kvalifikationstid eller bådadera, får den totala sammanlagda perioden under inga förhållanden överskrida tre år. Det har i våra kontakter med olika aktörer under utredningstiden framgått att direktivets bestämmelser om förvärvandetid och om minimiålder för förvärvande är svåra att förstå. Det kan dels bero på att sådana villkor inte förekommer i de svenska kollektivavtalen, dels på att direktivets artiklar och definitioner i dessa delar är svårformulerade. Vi ser därför skäl för att inte införa dessa begrepp i den föreslagna lagen såsom de är formulerade i direktivet. Vi föreslår i stället att det av lagens bestämmelser bör framgå att om anställningstid uppställs som villkor för att arbetstagaren ska börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension eller för att tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter, får sådan tid sammanlagt högst uppgå till tre år. Tillsammans med den föreslagna definitionen av begreppet ackumulerade pensionsrättigheter (avsnitt 11.6.2) motsvarar detta direktivets artikel 4.1 a. Det betyder alltså att om avtalet uppställer villkor om anställningstid för att arbetstagaren ska börja omfattas

av avtalets bestämmelser om intjänande av ålderspension så får den tiden inte överstiga tre år. Samma högsta tillåtna tid gäller om avtalet uppställer villkor om anställningstid för att arbetstagaren, när denne omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension, ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter. Om sådana villkor tillämpas i kombination får inte heller den sammanlagda tiden uppgå till mer än tre år. Eftersom den föreslagna lagen gäller villkor i avtal medför inte ett anställningsbyte inom avtalets tillämpningsområde att en ny tidsperiod löper.

Även en bestämmelse motsvarande direktivets artikel 4.1 b om förvärvandeålder, som inte får vara högre än 21 år, bör framgå av den föreslagna lagen. En svårighet vid utformningen en sådan bestämmelse är att den lätt kan misstas för att reglera villkor om ålder för att börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension. Ett sådant villkor, som förekommer i vissa av de svenska kollektivavtalen, berörs inte av direktivet och därmed inte heller av den föreslagna lagen. Vi föreslår därför att bestämmelsen, motsvarande direktivets bestämmelse om förvärvandeålder, ska utformas på det sättet att det tydligt framgår att den omfattar villkor om ålder för att tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter.

Ett införande av bestämmelser motsvarande direktivets bestämmelser om kvalifikationstid och förvärvandetid respektive förvärvandeålder synes inte få några konsekvenser för de befintliga svenska kollektivavtalen.

### 11.7.2 Återbetalning

Vi har övervägt om direktivets återbetalningsbestämmelse i direktivets artikel 4.1 c tar sikte på sådana förhållanden som inte förekommer i Sverige. Eftersom de svenska kollektivavtalen varken innehåller villkor om förvärvandetider eller förvärvandeålder och sådana villkor dessutom måste vara i kombination med villkor att arbetstagaren till någon del finansierar tjänstepensionen för att återbetalningsbestämmelsen ska bli aktuell, framstår det onekligen som att bestämmelsen skulle kunna vara irrelevant för svenska förhållanden. Samtidigt kan det inte garanteras att det inte förekommer sådana villkor i individuella avtal, befintliga eller framtida sådana. En tänkbar situation, även om incitamenten i

dagsläget för en sådan lösning synes saknas, är att ett företag tecknar en kapitalförsäkring vars premier arbetstagaren till viss del betalar. I själva pensionsutfästelsen uppställs villkor om att arbetstagaren måste stanna inom företaget viss tid för att få rätt till utbetalningen från försäkringen. Skulle inte dessa villkor uppfyllas kan företaget återköpa försäkringen. Här skulle kunna argumenteras för att i de undantagsfall detta inträffar kan arbetstagaren påkalla prövning i enlighet med 36 § lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (avtalslagen), enligt vilken oskäligen avtalsvillkor kan jämkas eller lämnas utan avseende. Redan på den grunden att direktivet inte ger utrymme för en oskälighetsprövning utan föreskriver en absolut rätt till återbetalning vid givna förutsättningar framstår emellertid en tillämpning av 36 § avtalslagen inte vara tillräcklig för att Sverige ska anses ha uppfyllt direktivets krav. För att tillförsäkra att bestämmelser motsvarande direktivet implementeras i svensk rätt föreslår vi därför att det införs en bestämmelse om återbetalning. Om en arbetsgivare uppställer villkor att arbetstagaren till någon del ska finansiera tjänstepensionen ska således arbetsgivaren ersätta arbetstagaren för dennes erlagda avgifter. Detta gäller när arbetstagaren inte erhåller några pensionsrättigheter på grund av att uppställda intjänandevillkor inte uppfylls. I stället för erlagda avgifter kan värdet av de investeringar som härrör från arbetstagarens betalning återbetalas.

Det skulle kunna invändas att det är oskäligt att arbetsgivaren ska ha denna skyldighet i det fallet betalning sker till någon annan. Eftersom det emellertid är arbetsgivaren som i sådana fall uppställt villkoren för intjänandet jämte villkoren om arbetstagarens medfinansiering är det rimligt att det även är arbetsgivaren som får bära återbetalningsansvaret.

## 11.8 Lagens bestämmelser om bevarande

**Utredningens förslag:** Det införs en bestämmelse om att intjänade pensionsrättigheter för en arbetstagare som inte kvarstår i anställningen ska bevaras fram till pensionsåldern. Om värdet av pensionsrättigheterna inte överstiger ett prisbasbelopp enligt 2 kap. 7 § socialförsäkringsbalken får dock avtalet medge att ett engångsbelopp motsvarande värdet betalas ut före nämnda tidpunkt förutsatt att den tidigare arbetstagaren gett sitt samtycke.

Det införs en bestämmelse som reglerar villkoren för värdeutvecklingen av vilande pensionsrättigheter för arbetstagare och deras efterlevande.

Artikel 5.1 anger att medlemsstaterna ska anta de bestämmelser som är nödvändiga för att säkerställa att en avgående arbetstagare kan bevara sina förvärvade pensionsrättigheter i det kompletterande pensionssystem där de förvärvades.

I svensk rätt finns i dag inga generellt tillämpliga bestämmelser om bevarande av intjänade pensionsrättigheter. Det är därför nödvändigt att införa en sådan bestämmelse.

Direktivet är till sin ordalydelse utformat som att det ska vara en möjlighet för arbetstagaren att bevara sina förvärvade pensionsrättigheter. Samtidigt anges i artikel 5.3 att bara om medlemsstaterna så medger kan avlösen av en förvärvad pensionsrättighet komma ifråga, det vill säga det rör sig inte om ett valfritt bevarande. Vår uppfattning är att direktivets ordalydelse har sin förklaring i att det anges att bevarandet ska ske i det tjänstepensionssystem där pensionsrättigheterna förvärvades och att bestämmelsen utformats som en möjlighet för att därigenom inte lägga hinder för en flytträtt. Enligt vår uppfattning är det tydligare att utforma bestämmelsen som att ett bevarande ska ske, men inte knyta det till ett visst tjänstepensionssystem. Kravet på ett bevarande utgör då inget hinder för en flytträtt. Om det föreligger en rätt till flytträtt i aktuella tjänstepensionsbestämmelser innebär det endast att bevarandet kommer att ske dit de intjänade rättigheterna kan komma att flyttas.

I direktivet anges inte uttryckligen hur länge ett bevarande ska ske. Avsikten är dock rimligen att bevarandet ska fortskrida till

dess en arbetstagare börjar uppbära tjänstepension eftersom själva syftet med bevarandet annars skulle gå förlorat. I bestämmelsen bör för tydlighetens skull anges att intjänade pensionsrättigheter ska bevaras fram till uppnåendet av pensionsåldern, det vill säga fram till dess att arbetstagaren börjar uppbära tjänstepension i enlighet med tillämpliga tjänstepensionsbestämmelser.

### 11.8.1 Engångsbelopp

Direktivet ger i artikel 5.3 möjlighet för medlemsstaterna att tillåta att intjänade pensionsrättigheter avlöses med ett engångsbelopp i stället för att bevaras. Majoriteten av arbetsmarknadens parter har inte ansett att det finns behov av att tillåta engångsbelopp. Inte heller övriga aktörer som utredningen varit i kontakt med har ansett att avlösen med ett engångsbelopp bör tillåtas, med undantag för Pensionsmyndigheten som framhållit fördelar med en sådan möjlighet i vissa avseenden, gällande särskilt utländska arbetstagare som är i Sverige en kort tid. Att avlösa intjänade pensionsrättigheter med ett engångsbelopp strider mot själva syftet med en avsättning som gjort för pensionsändamål, det vill säga att den ska användas efter pensioneringen. Utredningen anser därför att möjligheten till engångsbelopp bör vara mycket begränsad.

I skäl 23 till direktivet anförs som skäl för att tillåta engångsbelopp att inte kostnaden för administrationen av vilande pensionsrättigheter med ringa värde ska bli för betungande. Arbetsmarknadens parter har vid dialog med utredningen också framfört att de ser det som angeläget att de möjligheter som i dag finns gällande återköp av försäkringar med ett ringa värde inte påverkas av en ny reglering. Direktivets bestämmelse i artikel 5.3 om att tillåta engångsbelopp bör därför utnyttjas för att undvika onödiga kostnader förknippade med bevarandet av intjänade rättigheter som har ett lågt värde och bevara möjligheten till återköp av försäkringar med ett lågt värde. Vi föreslår därför att det får avtalas om engångsbelopp. Genom att införa möjligheten att avtalet om tjänstepension får tillåta engångsutbetalning, ger lagen i sig inte arbetstagaren rätt till en engångsutbetalning utan möjliggör för parterna att tillåta engångsutbetalning. Huruvida denna möjlighet används eller inte är upp till avtalets parter.

Enligt 58 kap. 18 § inkomstskattelagen får tjänstepensionsförsäkringar återköpas om återköpsvärdet uppgår till högst ett prisbasbelopp. Enligt vår uppfattning bör samma belopp användas i denna lag för att på så sätt korrespondera mot reglerna om återköp. Vi föreslår därför att engångsbelopp får tillåtas om värdet av intjänade pensionsrättigheter inte överstiger ett prisbasbelopp enligt 2 kap. 7 § socialförsäkringsbalken. Genom att beloppet sätts lågt bör det i de flesta fall endast i ringa omfattning påverka en persons slutliga tjänstepension. Genom lagens beloppsbestämmelse klargörs att återköp av tjänstepensionsförsäkringar genom dispens från Skatteverket inte är möjligt. Tidigare har denna avsikt endast framgått i förarbetena till inkomstskattelagen.

Vidare införs direktivets krav på att arbetstagaren ska lämna sitt samtycke för att det ska vara tillåtet med ett engångsbelopp. Det bör noteras att ett samtycke inte behöver lämnas i samband med att utbetalning blir aktuell utan samtycket kan lämnas redan i samband med den ursprungliga överenskommelsen om tjänstepension.

### 11.8.2 Villkor för värdeutvecklingen

Artikel 5.2 i direktivet avser att säkerställa att en avgående arbetstagares, och i förekommande fall dennes efterlevandes, vilande pensionsrättigheter behandlas på ett rättvist sätt. Detta kan ske på flera olika sätt. I en bestämmelse bör tydliggöras vilka sätt direktivet medger.

Vi har övervägt hur en sådan bestämmelse om behandlingen bör formuleras i den föreslagna lagen. En möjlighet vore att ange att den omfattar villkoren för *värdesäkring* eller villkoren för *uppräknings*, vilket ofta används vid en justering av värdet uppåt. Eftersom direktivets bestämmelse i sig inte innebär en faktisk värdesäkring eller en faktisk uppräkning av värdet, utan anger metoder för att en behandling ska ske på ett rättvist sätt föreslår vi att bestämmelsen i den föreslagna lagen utformas så att den omfattar villkoren för *värdeutvecklingen*.

Artikel 5.2 anger att värdet av vilande pensionsrättigheter kan likställas med värdet av aktiva deltagares rättigheter. Då den föreslagna lagen behandlar villkoren i avtal om tjänstepension bör en bestämmelse utformas på så sätt att en jämförelse sker med

arbetstagare som är kvar i anställningen och för vilka avtalet tillämpas. Därigenom uppnås samma resultat som direktivet, men bestämmelsen passar också in i en reglering som vänder sig till arbetsgivaren. En vilande pensionsrättighet kan vidare följa utvecklingen av de förmåner som för närvarande utbetalas. Bestämmelsen bör här utformas så att utvecklingen ska följa de pensionsförmåner som utbetalas enligt avtalet.

Artikel 5.2 a–c innehåller exempel på hur vilande pensionsrättigheter i övrigt kan behandlas för att det ska anses som rättvist. Om pensionsrättigheterna har intjänats som en rätt till ett nominellt belopp så utgör ett rättvist sätt att det nominella beloppet inte urholkas av avgifter utan att det intjänade beloppet i sig garanteras. Det föreligger härvid inte något krav på att det ska ske någon värdeökning. För det fall att värdet av pensionsrättigheterna förändras över tiden anges det som rättvist att tillämpa en räntesats som följer av det tjänstepensionssystem där placeringen skett eller att använda sig av avkastningen på tillgångarna i systemet. Ytterligare ett sätt som är att se som rättvist för det fall att värdet av pensionsrättigheterna förändras över tiden är att om värdet av intjänade pensionsrättigheter justeras utifrån till exempel inflation eller lönenivå kan motsvarande justering ske av den vilande pensionsrättigheten. Det är också möjligt för exempelvis arbetsmarknadens parter att under sådana förhållanden göra förbehåll för värdeökningen med ett maximalt tak som är proportionellt.

Då exemplen inte gör anspråk på att vara uttömmande är det enligt vår uppfattning inte nödvändigt att i en bestämmelse direkt använda sig av exemplen utan det är tillräckligt att ange att pensionsrättigheterna ska behandlas rättvist. På detta sätt undviker man att tynga lagen med alltför tekniska delar och syftet att pensionsrättigheterna ska behandlas rättvist framträder tydligare.

Trots att vilande efterlevandeförmåner inte förekommer i Sverige i dag bör en bestämmelse omfatta även sådana förmåner. Detta då det inte finns något hinder mot att avtala om en sådan förmån. Det kan alltså inte uteslutas att vilande efterlevandeförmåner regleras i avtal. För att tillförsäkra att direktivet implementeras i sin helhet ska alltså en bestämmelse omfatta även sådana förmåner.



## 11.9 Lagens bestämmelser om information

**Utredningens förslag:** Det införs bestämmelser om att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ska lämna information om hur anställningens upphörande skulle påverka tjänstepensionen. Framför allt ska information lämnas om villkoren för intjänande och dess konsekvenser om anställningen upphör, om värdet av intjänade pensionsrättigheter och om villkoren för värdeutvecklingen av intjänade pensionsrättigheter för tid efter anställningsförhållandets upphörande. Information ska även lämnas till blivande förmånstagare och till efterlevande om deras vilande pensionsrättigheter.

Befintligt regelverk om information tillförsäkrar inte samtliga arbetstagare med rätt till tjänstepension den information som direktivet föreskriver. Bestämmelser motsvarande direktivets informationsbestämmelser i artikel 6 bör därför föras in i den föreslagna lagen. Lagens bestämmelser ska dock, i enlighet med vad som framgår i avsnitt 11.3.2 inte tillämpas om information tillhandahålls på annat sätt. Lagens bestämmelser blir därför inte tillämpliga om information tillhandahålls av annan eller i enlighet med befintliga bestämmelser om information.

I lagen bör införas bestämmelser om att arbetsgivaren på begäran ska lämna information om hur anställningens upphörande skulle påverka tjänstepensionen. För att detta ska anses vara uppfyllt ska följande information lämnas.

Information ska lämnas om villkoren för intjänande och konsekvenserna av att dessa tillämpas när anställningsförhållandet upphör. Direktivets bestämmelser om villkor för intjänande behandlar villkor om kvalifikationstid och förvärvandetid/ålder. Direktivets bestämmelser om informationen anknyter till detta. Begärd information om hur anställningens upphörande skulle påverka tjänstepensionen ska således innehålla uppgift om villkor om tid för att börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension eller villkor om tid eller ålder för att tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter, när sådana villkor tillämpas inom ramen för den föreslagna lagens tillåtna gränser. Informationen ska även innehålla uppgift om konsekvenserna av att sådana villkor tillämpas, det vill säga vad som händer om arbetstagaren avslutar anställningen före uppfyllandet av

villkoren. Där i ingår även information om arbetstagarens rätt till återbetalning om denne till någon del finansierat tjänstepensionen och villkoren inte uppfylls före det att anställningen avslutas. Med beaktande av den ringa omfattningen som sådana villkor för närvarande förekommer i Sverige, kommer bestämmelsen sannolikt inte att generera några krav på tillhandahållande av information i någon nämnvärd utsträckning.

Vidare ska information lämnas om värdet av intjänade pensionsrättigheter. Direktivet uttrycker att information ska lämnas gällande värdet av förvärvade pensionsrättigheter. Förvärvade pensionsrättigheter är dock inte ett begrepp som normalt används i Sverige. Eftersom förvärvade pensionsrättigheter enligt direktivets definition är pensionsrättigheter som erhållits när intjänandevillkoren är uppfyllda kan detta i sammanhanget ersättas med intjänade pensionsrättigheter. Enligt direktivet kan arbetsgivaren i stället för att informera om värdet lämna en sammanställning av de förvärvade pensionsrättigheterna. Eftersom en sammanställning endast är ett sätt att lämna information om värdet ser vi inte något behov av att uttryckligen reglera detta. Det är tillräckligt att reglera att information om värdet ska lämnas. Inte heller denna bestämmelse torde få större praktiska konsekvenser eftersom motsvarande information lämnas av försäkringsbolagen genom värdebesked och även tillhandahålls av [Minpension.se](http://Minpension.se).

Enligt direktivet ska information ges om villkoren för den framtida behandlingen av vilande pensionsrättigheter. Eftersom behandlingen enligt direktivet tar sikte på villkoren för värdeutvecklingen av intjänade pensionsrättigheter efter anställningsförhållandets upphörande, bör det uttryckligen framgå av lagen att sådan information avses.

Om arbetstagaren inte kvarstår i anställningen ska intjänade pensionsrättigheter bevaras. Det får dock medges att ett engångsbelopp betalas ut före aktuell pensionsålder. Om det medges ska informationen även innehålla en upplysning om att arbetstagaren bör överväga rådgivning om investering av beloppet för ålderpensionsändamål. Motsvarande bestämmelser i befintligt regelverk saknas. De företrädare för arbetsmarknadens parter som utredningen har haft kontakt med har uppgivit att de inte ser skäl till att tillåta engångsbelopp. Utredningen har dock föreslagit en bestämmelse som ger möjlighet att i avtalet medge utbetalning av

engångsbelopp. Detta i syfte att undvika onödiga administrationskostnader för låga belopp samt för att inte förhindra möjligheten till återköp.

I lagen bör även införas bestämmelser om information till arbetstagare som har avslutat ett anställningsförhållande, det vill säga till blivande förmånstagare, samt till efterlevande förmånstagare. Såväl blivande förmånstagare som efterlevande ska ges rätt till informationen om värdet av vilande pensionsrättigheter och om villkoren för värdeutvecklingen av de vilande pensionsrättigheterna. Även om det i dag inte synes förekomma rätt till vilande efterlevandeförmåner så kan det inte uteslutas att det framdeles avtalas om sådana rättigheter. Även i denna del krävs bestämmelser om information.

Den informationen som begärs ska enligt direktivet lämnas på ett tydligt sätt, skriftligen och inom rimlig tid. Rätten till skriftlig information bör framgå av lagen. Att informationen ska vara tydlig och lämnas inom rimlig tid får anses ligga inom ramarna för en informationsskyldighet. Direktivets krav på skriftlighet får betydelse även i de fall motsvarande information lämnas på annat sätt än enligt den föreslagna lagen. Av Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2011:39) framgår att information bör lämnas i en handling eller i någon annan läsbar eller varaktig form som är tillgänglig för mottagaren. Det finns inte skäl att tro att försäkringsföretag på en arbetstagares eller annans begäran om skriftlighet inte skulle tillmötesgå en sådan begäran. Om arbetstagaren mot förmodan skulle nekas skriftlig information har denne dock rätt enligt den föreslagna lagen att få informationen skriftligen om den begärda informationen omfattar de förhållanden som framgår av lagen.

Enligt skäl 25 till direktivet får medlemsstaten föreskriva att informationen endast behöver lämna en gång per år. Med hänsyn till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intressen finner vi det väl avvägt att det föreskrivs att informationen endast behöver lämnas i den omfattningen.

Som framgått tidigare bör lagens bestämmelser utformas på det sättet att arbetsgivaren ytterst har skyldighet att lämna informationen.

## 11.10 Sanktioner

**Utredningens förslag:** Ett avtalsvillkor som strider mot lagens bestämmelser ska kunna jämkas eller förklaras ogiltigt på begäran av en arbetstagarare. Det ska föreligga en rätt till ekonomiskt och allmänt skadestånd vid brott mot lagens bestämmelser. En tvist enligt lagen ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Enligt artikel 8 ska medlemsstaterna vidta alla nödvändiga åtgärder för att kunna garantera de resultat som fastställs genom direktivet. I övrigt innehåller direktivet inga bestämmelser om vad som ska hända om någon bryter mot en regel. För att försäkra att direktivet bestämmelser får fullt genomslag i svensk rätt är det vår bedömning att det är nödvändigt med någon form av konsekvenser vid ett brott mot lagens bestämmelser. Det är ytterst arbetsgivaren som ansvarar för att villkoren i ett avtal överensstämmer med lagen varför det också är mot denne en arbetstagarare kan vända sig.

Det kan konstateras att i redan befintlig lagstiftning finns bestämmelser i avtalslagen (1915:218) som reglerar oskäliga avtalsvillkor. Enligt 36 § avtalslagen får avtalsvillkor jämkas eller lämnas utan avseende, om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Om villkoret har sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet lämnas utan avseende. Vid prövningen ska särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som i egenskap av konsument eller av andra skäl intar en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

Det finns ingen automatik i att ett avtalsvillkor som strider mot lagens bestämmelser skulle anses oskäligt enligt 36 § avtalslagen. Vidare kan konstateras att det förhållandet att en arbetsgivare inte lämnar information enligt den föreslagna lagens bestämmelser utgör inte ett avtalsvillkor varför det inte skulle kunna jämkas med stöd av 36 § avtalslagen.

Enligt vår uppfattning är det inte tillräckligt att förlita sig på avtalslagens bestämmelser för att lagens bestämmelser kommer att följas. Av lagen bör därför framgå att ett avtalsvillkor som inskränker

en arbetstagares rättigheter ska kunna förklaras ogiltigt. En arbetsgivare som tillämpar villkor i avtal, som står i strid med lagens bestämmelser, bör kunna bli skadeståndsskyldig. I enlighet med vad som är vanligt förekommande i övrig arbetsrättslig lagstiftning bör påföljden vid brott mot den nya lagen därför utgöras av ogiltighet samt ekonomiskt och allmänt skadestånd. Det bör också finnas en möjlighet att jämkna avtalsvillkor.

En bestämmelse i ett avtal som strider mot lagens bestämmelser ska kunna förklaras ogiltigt om arbetstagaren begär det. Då flera av de villkor som den föreslagna lagen reglerar är av relativt teknisk natur är det ibland inte möjligt med att bara ogiltigförklara ett villkor utan det kan behöva jämkas för att uppnå ett resultat som överensstämmer med lagens bestämmelser. Ett villkor om anställningstid som överskrider den uppställda treårsgränsen bör till exempel kunna jämkas till tre år. Villkor som strider mot bestämmelserna om bevarande bör i sin tur kunna ogiltigförklaras med stöd av bestämmelsen. Beroende på utformningen av till exempel ett villkor om värdeutvecklingen bör en sådan bestämmelse både kunna förklaras ogiltig eller jämkas.

Vad gäller vissa möjliga överträdelser av lagens bestämmelser är det dock inte möjligt att genom jämkning eller ogiltigförklarande av avtalsvillkoret uppnå det skydd direktivet föreskriver, exempelvis vid avsaknad av villkor för uppräknings. Det kan också till exempel vara fråga om en arbetsgivare som inte fullgör sitt informationsansvar. I stället för jämkning kan det då bli aktuellt med ekonomiskt skadestånd.

I likhet med flertalet arbetsrättsliga regleringar bör även allmänt skadestånd kunna utgå. Vid bedömning av om och i vad mån någon ideell skada uppkommit ska på sedvanligt sätt särskilt beaktas intresset av att lagens bestämmelser iakttas. Hänsyn ska också tas till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Skadeståndet bör också kunna sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt.

### 11.10.1 Rättegången

De tvister som kan tänkas uppkomma i anslutning till den föreslagna lagen kommer främst att röra frågan om villkoren för intjänande och bevarande av arbetstagares tjänstepension är förenliga med lagens bestämmelser. Tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare om pension som har sin grund i ett pågående eller avslutat anställningsförhållande handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Det innebär bland annat att talan väcks eller överklagas hos Arbetsdomstolen. En tvist som ska handläggas enligt lagen får dock i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.

En tvist enligt lagen mellan arbetsgivare och arbetstagare bör handläggas på samma sätt, det vill säga enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Av förarbeten till lagen om rättegången i arbetstvister (prop. 1974:77 s. 140) framgår att lagen inte endast är tillämplig på tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare utan även om genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller deras rättsinnehavare skapats en rätt för tredje man som inte själv är part i avtalet (jfr också rättsfallet AD 1971 nr 25). Då det genom ett avtal om tjänstepension skapas en rättighet även för en efterlevande bör denna princip vara tillämplig vid en tvist mellan arbetsgivare och arbetstagares efterlevande. En tvist om lagens tillämpliga delar om vilande efterlevandeförmåner bör därmed handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

### 11.11 Författningsförslag avseende avgående arbetstagare

**Utredningens förslag:** En lag som gäller avgående arbetstagare ska i huvudsak motsvara utredningens författningsförslag som gäller alla arbetstagare. En avgående arbetstagare ska vara skyldig att underrätta arbetsgivaren om sin flytt till en annan medlemsstat. Det ska också införas ytterligare definitioner.

Av avsnitt 11.5 framgår att utredningens förslag är att en ny lag ska i sin helhet gälla alla arbetstagare och inte begränsas till endast avgående arbetstagare. Enligt kommittédirektiven ska vi dock

lämna författningsförslag för både en reglering som omfattar alla arbetstagare och en reglering som omfattar endast avgående arbetstagare. I detta avsnitt framgår överväganden för en sådan sistnämnda reglering.

I avsnitt 11.5.1–11.5.2 har vi redogjort för skäl för och emot en reglering som helt eller delvis omfattar endast avgående arbetstagare och vissa effekter av sådana förslag. Dessa redovisas därför inte också här. Där framgår också att utredningens bedömning är att direktivets bestämmelser om information gäller samtliga arbetstagare, varför bestämmelser om information inte bör begränsas till avgående arbetstagare.

En reglering som därutöver helt eller delvis endast omfattar avgående arbetstagare bör utformas i huvudsak i enlighet med det förslag som utredningen lämnar för samtliga arbetstagare. Av respektive bestämmelse bör det framgå om den endast gäller avgående arbetstagare. Det bör också definieras vad som avses med aktiv arbetstagare, avgående arbetstagare och blivande förmåntagare.

En sådan reglering skulle innebära att det vore tillåtet att ställa upp helt andra villkor för andra arbetstagare än för avgående arbetstagare. Även om olika villkor för dessa grupper inte förekommer i dag, bör en reglering som tillåter olika villkor utformas utifrån möjligheten att det faktiskt också kan förekomma. För att arbetsgivaren ska kunna veta vem som blir avgående arbetstagare kan därför en underrättelseskyldighet för den avgående arbetstagare vara lämplig i sammanhanget. Av skäl 7 i direktivet framgår att en medlemsstat får kräva att avgående arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat underrättar sina kompletterande pensionssystem om detta.

Tyskland har begränsat reglerna om samtycke vid utbetalning av ett engångsbelopp till att enbart gälla för avgående arbetstagare. Samtycke krävs om en arbetstagare inom tre månader efter anställningsförhållandets upphörande underrättat sin arbetsgivare om sin flytt. Även om en sådan anmälningsskyldighet framstår som särskilt lämplig just i en sådan situation, det vill säga att den arbetstagare som inte underrättar sin arbetsgivare kan komma att få ett engångsbelopp oavsett om denna samtycker till det eller inte, bör ett sådant krav tillämpas i ett författningsförslag som omfattar enbart avgående arbetstagare. Därigenom kan eventuella långt-

gående retroaktiva effekter minskas. Den tidsgräns Tyskland valt inom vilken en anmälan ska ske framstår väl avvägd.

Utöver frågan om engångsbelopp bör en utebliven underrättelse få betydelse även för skadeståndsskyldigheten som föreslås i avsnitt 11.10. Den arbetstagare som inte anmält sin flytt i tid och senare gör gällande att ett villkor står i strid med den föreslagna lagens bestämmelser, bör inte kunna få ersättning för skada som beror på att arbetsgivaren inte tidigare fått uppgift om att arbetstagaren blivit en avgående arbetstagare.

Författningsförslaget för avgående arbetstagare framgår av bilaga 3.

## 11.12 Särskilt om förordningsreglerad tjänstepension

**Utredningens bedömning och förslag:** Förordningen (1984:1042) om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter behöver ändras med anledning av direktivet.

För författningsreglerad tjänstepension införs en bestämmelse i förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner som ger Statens tjänstepensionsverk motsvarande informationsansvar förutom vad gäller information till efterlevande.

De tjänstepensioner som regleras i förordningsform omfattas inte av den föreslagna lagens bestämmelser då denna endast reglerar avtal om tjänstepension.

Vi kan konstatera att direktivets bestämmelser får betydelse för den gällande förordningen om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter. Förordningens krav på fem års anställning för rätt till ålderspension, som gäller samtliga arbetstagare som omfattas av förordningen, står i strid med direktivets bestämmelser såvitt gäller arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat. Även direktivets krav på samtycke vid en engångsutbetalning uppfylls inte av förordningen. En ändring i dessa delar i förordningens bestämmelser skulle dock få följdverkningar för förordningens övriga bestämmelser och dess systematik. Med hänsyn därtill, samt att förordningen av andra skäl inom en



snar framtid kommer att bli föremål för en översyn, har vi inte utarbetat något författningsförslag till ändrad förordning.

Bestämmelserna om information skiljer sig från bestämmelserna om villkoren för tjänstepensionen då informationsansvaret inte på samma sätt är en naturlig del av vad som regleras i en utfästelse om tjänstepension utan är en självständig förpliktelse som följer av utfästelsen. Enligt vår bedömning bör därför informationsansvaret även för förordningsreglerad tjänstepension regleras särskilt. En reglering bör motsvara bestämmelsen i den föreslagna lagen. Då ingen förordningsreglerad tjänstepension innehåller bestämmelser om vilande efterlevandepensioner finns dock ingen anledning att reglera informationsansvaret i denna del.

All förordningsreglerad tjänstepension handläggs av SPV. Det får därför anses naturligt att SPV även åläggs det informationsansvar som följer av direktivet gällande den förordningsreglerade tjänstepensionen. Det finns härvid huvudsakligen två alternativ för hur en sådan reglering kan ske. Antingen kan informationsskyldigheten föras in i de tre förordningar som innehåller tjänstepensionsbestämmelser för arbetstagare, det vill säga förordningen om tjänstepension och tjänstegruppplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning, förordningen om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning och förordningen om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter, eller så kan en informationsskyldighet regleras i förordningen om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner, som är den förordning som reglerar SPV:s handläggning av tjänstepensionsärenden.

För att få en sammanhållen reglering av SPV:s ärendehandläggning och ansvar är det vår uppfattning att det i förordningen om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner bör föras in en hänvisning till den föreslagna lagens bestämmelser om information, som alltså ska gälla för SPV:s hantering av aktuella förordningar. Detta innebär att SPV kommer att åläggas ett informationsansvar motsvarande den föreslagna lagens bestämmelser för de tre förordningar som reglerar tjänstepension för arbetstagare. Då SPV har uppgett att myndigheten redan i dag ger den information som omfattas av direktivets bestämmelser medför en reglering inga praktiska svårigheter för SPV:s hantering av tjänstepensioner.



## 12 Ikraftträdande och konsekvenser

### 12.1 Lagens ikraftträdande och övergångsbestämmelser

**Utredningens förslag:** Lagen träder i kraft den 1 januari 2018 och omfattar arbetstagares anställningsperioder som infaller från och med dagen för ikraftträdandet. Lagen gäller inte avtal till vilka arbetstagare inte kunde anslutas efter den 19 maj 2014.

Direktivet ska enligt artikel 8 införlivas i svensk rätt senast den 21 maj 2018, vilket innebär att den föreslagna lagen måste träda i kraft senast samma datum. I direktivets artikel 2.4 anges att direktivet gäller anställningsperioder som infaller efter dess införlivande. Med anställningsperiod avses en period av en arbetstagares anställning och således inte anställningar som påbörjas efter införlivandet. För att underlätta tillämpningen av lagen föreslår vi att den träder i kraft vid ett årsskifte. Detta innebär att det blir en tydlighet i vilka anställningsperioder som omfattas, det vill säga alla perioder från och med årets början. Det innebär också till exempel att eventuella justeringar av villkoren för värdeutvecklingen kan göras med årsskiftet som tidpunkt. Vi föreslår därför att tidpunkten för lagens ikraftträdande förläggs till årsskiftet 2017/2018. Av ikraftträdandebestämmelserna bör således framgå att lagen träder i kraft den 1 januari 2018 och omfattar arbetstagares anställningsperioder som infaller från och med dagen för ikraftträdandet.

Av artikel 2.2 a framgår att direktivet inte gäller kompletterande pensionssystem som vid tidpunkten för direktivets ikraftträdande inte längre tar emot nya aktiva deltagare och som kommer att förbli stängda för nya deltagare. Direktivet trädde i kraft den 20 maj 2014. Av ikraftträdandebestämmelserna bör därför framgå att lagen inte

gäller avtal till vilka arbetstagare inte kunde anslutas efter den 19 maj 2014. Vad gäller enskilda avtal innebär detta att lagen inte gäller avtal som tecknats innan den 20 maj, eftersom dessa aldrig tar emot nya deltagare. För kollektivavtal blir det avgörande om arbetstagare som inte tidigare omfattats av ett aktuellt kollektivavtal kunnat anslutas efter den 19 maj 2014. Om inga sådana nya deltagare kunnat anslutas innebär det att lagen inte omfattar ett sådant kollektivavtal. Att lagen inte gäller avtal till vilka arbetstagare inte kunde anslutas efter den 19 maj 2014 betyder att även om tidigare anslutna arbetstagare har anställningsperioder som infaller efter lagens ikraftträdande, gäller inte lagen dessa avtal.

Enligt utredningens kommittédirektiv ska en analys ske om direktivet kräver att de nya bestämmelserna, eller vissa av dem, ska påverka redan ingångna avtal och vid behov lämna förslag till övergångsbestämmelser i de författningsförslag som lämnas.

Bestämmelsen i direktivets artikel 2.2 a, att direktivet inte gäller avtal till vilka arbetstagare inte kunde anslutas efter den 19 maj 2014, innebär en avgränsning av vilka avtal om tjänstepension som omfattas. Den visar samtidigt att redan ingångna avtal som är öppna ska omfattas av införlivade bestämmelser. Några övergångsbestämmelser förutom vad gäller stängda avtal framgår inte av direktivet. Direktivet ska genomföras vid en viss tidpunkt och omfattar anställningsperioder som infaller efter införlivandet.

Som framgår av avsnitt 11.5.2 har vi övervägt om de nya bestämmelserna enbart borde omfatta avgående arbetstagare i redan ingångna avtal för att minimera effekten på ingångna avtal. Vid dessa överväganden har vi dock funnit att det inte vore en lämplig lösning. Enligt vår bedömning ger inte direktivet utrymme för några andra former av övergångsbestämmelser för redan ingångna avtal.

ILO:s föreningsrättskommitté uttalar att stater som en allmän regel ska avhålla sig från att ändra innehållet i slutna kollektivavtal.<sup>21</sup> De representanter för arbetsmarknadens parter som utredningen varit i kontakt med har samstämmigt uppgett att bestämmelserna i deras kollektivavtal inte står i strid med direktivets bestämmelser. Utredningen har inte heller identifierat några andra kollektivavtal som har bestämmelser som står i strid

---

<sup>21</sup> se Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO.

med direktivets bestämmelser. Vi ser därför inte att lagens bestämmelser kommer att påverka redan ingångna kollektivavtal i någon egentlig mening. Kollektivavtalsparterna ges dessutom i den föreslagna lagen visst utrymme att avvika från lagens bestämmelser. Vår bedömning är därför att förslagen inte medför något problem i förhållande till ILO:s föreningsrättskommittés ståndpunkt.

### 12.1.1 Vissa effekter av villkor vid ikraftträdandet

Att lagen omfattar anställningsperioder från och med en bestämd tidpunkt betyder att lagens bestämmelser kan komma att omfatta en del av en arbetstagarens tjänstepension enligt ett tjänstepensionsavtal. Det har framförts till utredningen att det finns risk för tillämpningssvårigheter när olika regelverk gäller för olika delar av en tjänstepension. Denna risk framstår dock som låg enligt vår mening eftersom gällande kollektivavtal redan synes uppfylla direktivets krav, och därmed den föreslagna lagens krav. Följande effekter är dock värda att lyftas fram.

Om det vid lagens ikraftträdande skulle förekomma avtal med villkor för intjänande i strid med den föreslagna lagen, kommer lagens bestämmelser ha störst betydelse för relativt nyanställda arbetstagare inom avtalsområdet. Det beror på att lagens bestämmelser om villkor för intjänande tar sikte på anställningsförhållandets början. Här kan följande exempel ges. I ett avtal uppställs villkor om att en arbetstagare måste vara anställd i fem år för att börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension. Arbetstagaren har påbörjat sin anställning ett år före lagens ikraftträdande. När lagens bestämmelser träder i kraft får ett sådant villkor om anställningstid uppgå till högst tre år. Ett sådant villkor bör genom möjligheten till jämkning kunna sättas ner till 4 år, det vill säga året mellan anställningens början och lagens ikraftträdande, plus tre år inom ramen för lagens tillämpning. Detsamma bör gälla för eventuella villkor om anställningstid gällande ackumulerade pensionsrättigheter, som uppställts före lagens ikraftträdande.

Enligt den föreslagna lagen ska intjänade pensionsrättigheter för anställningsperioder efter ikraftträdandet som huvudregel bevaras fram till dess att den blivande förmånstagaren uppnår pensionsåldern enligt avtalet. Avsteg från bevarandet genom utbetalning av

engångsbelopp får enligt direktivet ske med arbetstagarens samtycke. Detta har i den föreslagna lagen reglerats på det sättet att avtalet får medge utbetalning av ett engångsbelopp, förutsatt att arbetstagaren gett sitt samtycke. När det redan genom regleringen i avtalet får anses att arbetstagaren har samtyckt till en engångsutbetalning, antingen direkt eller till exempel genom en hänvisning till att försäkringsvillkoren ska gälla, krävs inget inhämtande av samtycke vid utbetalningen. Om ett vid ikraftträdandet redan ingånget avtal inte alls reglerar frågan om engångsutbetalning betyder det att arbetstagaren inte heller har lämnat samtycke till en sådan utbetalning. Om arbetsgivaren samtidigt har tecknat en försäkring för pensionsåtagandet med villkor att återköp kan ske på försäkringsgivarens initiativ och utan arbetstagarens samtycke kommer detta inte uppfylla direktivets krav på samtycke för engångsutbetalning. Arbetsgivaren bör här se till att en reglering om engångsutbetalning i avtalet och frågan om återköp i försäkringsvillkoren, för anställningsperioder efter ikraftträdandet, korresponderar.

En konsekvens av att lagen enbart omfattar anställningsperioder från och med den 1 januari 2018 är att skyldigheten att tillhandahålla information också endast omfattar sådana anställningsperioder. För arbetstagare med anställningsperioder hos arbetsgivaren före ikraftträdandet kommer informationen, om den gäller värdet av intjänade pensionsrättigheter, följaktligen inte visa hela värdet av arbetstagarens intjänade pensionsrättigheter. Enligt våra förslag ska lagens bestämmelser om information endast tillämpas om information inte tillhandahålls på annat sätt. Den arbetstagare som inte tillhandahålls information på annat sätt, och därmed ska ges information enligt lagen, får genom lagen i vart fall rätt till information i högre utsträckning än i dag. I praktiken kan också förutsättas att en arbetstagare i de allra flesta fall kommer att få tillgång till information rörande hela värdet av de intjänade pensionsrättigheterna.

## 12.2 Konsekvenser enligt kommittéförordningen och internationella åtaganden

**Utredningens bedömning:** Den föreslagna lagen bedöms inte ge några ökade pensionskostnader för arbetsgivarna. Arbetsgivaren måste sätta sig in i en ny reglering vilket i sig kan antas medföra viss tidsåtgång och vissa kostnader. Lagens informationsskyldighet bedöms inte medföra mer än obetydligt ökade kostnader för arbetsgivarna. För en arbetsgivare som inskränker rättigheter enligt den föreslagna lagen kan denna medföra ökade kostnader bland annat i samband med en eventuell tvist.

Den föreslagna lagen bedöms inte stå i strid med internationella åtaganden.

En utredning ska enligt kommittéförordningen (1998:1474) redovisa vilka konsekvenser som förslagen i ett betänkande kan få i en rad olika avseenden. I förordningens 14 § föreskrivs att om förslagen i ett betänkande påverkar kostnaderna eller intäkterna för staten, kommuner, landsting, företag eller andra enskilda, ska en beräkning av dessa konsekvenser redovisas i betänkandet. Om förslagen innebär samhällsekonomiska konsekvenser i övrigt så ska dessa redovisas. När det gäller kostnadsökningar och intäktsminskningar för det allmänna ska utredaren föreslå en finansiering. Enligt 15 § i förordningen ska vidare redovisas eventuella konsekvenser för den kommunala självstyrelsen. Detsamma gäller eventuella konsekvenser för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet, för sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet, för små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företag, för jämställdheten mellan kvinnor och män eller för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen. Om ett betänkande innehåller förslag till nya eller ändrade regler, ska – enligt 15 a § kommittéförordningen – förslagets kostnadsmässiga och andra konsekvenser anges i betänkandet. Konsekvenserna ska anges på ett sätt som motsvarar de krav på innehållet i konsekvensutredningar som finns i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

### 12.2.1 Kostnadmässiga och administrativa konsekvenser för arbetsgivarna

Den föreslagna lagen berör alla arbetsgivare som avtalar om tjänstepension till arbetstagare. Huruvida arbetsgivaren är privat eller offentlig saknar betydelse.

Den föreslagna lagen innebär inte en skyldighet i sig för arbetsgivare att utfästa tjänstepension. Ur den aspekten medför lagen inte några ökade pensionskostnader för arbetsgivarna. När tjänstepension utfästs måste dock lagens bestämmelser beaktas. I dag synes tjänstepension i Sverige inte annat än i undantagsfall villkoras på sådana sätt att den föreslagna lagen innebär att i avtal uppställda tids- eller åldersvillkor måste sänkas, med följderna att arbetsgivarens pensionskostnader kan öka. För att ett sänkt villkor om att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter ska medföra att arbetsgivarens pensionskostnader ökar, krävs dessutom att arbetstagaren slutar anställningen innan villkoret är uppfyllt. I annat fall uppstår inga ökade kostnader till följd av det sänkta villkoret. Även vad gäller lagens bestämmelser om villkor för värdeutvecklingen förefaller svenska tjänstepensionsavtal i mycket hög utsträckning redan uppfylla lagens krav. Förslagen bedöms därför inte heller i det avseendet ge svenska arbetstagare pensionsrättigheter i högre grad än i dag och därmed uppstår inte heller några ökade pensionskostnader för de arbetsgivare som avtalar om en rätt till tjänstepension.

Den föreslagna lagen innebär att det arbetsrättsliga regelverket ökar i omfattning. Arbetsgivaren måste sätta sig in i en ny reglering vilket i sig kan antas medföra viss tidsåtgång och vissa kostnader. Det finns inte förutsättningar för att närmare kunna beräkna en sådan kostnad, men då tjänstepensionsvillkor i stor utsträckning bestäms i kollektivavtal förhandlade av centrala organisationer kommer merparten arbetsgivare endast behöva sätta sig in i lagens bestämmelser översiktligt.

Vid utgången av 2015 fanns enligt Medlingsinstitutet cirka 680 kollektivavtal om löner och allmänna villkor inkluderande pension. Det kan naturligtvis inte helt uteslutas att det bland dessa kan förekomma avtal, eller att det förekommer individuella avtal, som inte uppfyller lagens samtliga krav för intjänande och bevarande av tjänstepension. Vissa arbetsgivare kan behöva vidta åtgärder



gällande lagens krav på arbetstagarens samtycke vid utbetalning av engångsbelopp. En sådan åtgärd framstår dock inte vara tids- eller kostnadskrävande. Eftersom det emellertid inte framkommit annat än att de största kollektivavtalen om tjänstepension uppfyller direktivets krav kommer förslagen om intjänande och bevarande inte att medföra några större konsekvenser totalt sett för arbetsgivarna.

Den föreslagna lagens villkor om högsta tillåtna anställningstid för intjänande kan i någon utsträckning komma att påverka arbetsgivarnas val av lösningar för att säkerställa utfästelsen, exempelvis vid så kallad direkt pension. Det är svårt att bedöma storleken på denna påverkan, men efterfrågan på kapitalförsäkringar som pant för direkt pension och kringtjänster till sådana lösningar kan alltså tänkas påverkas i minskande riktning med anledning av den nya regleringen.

Den föreslagna lagen ger rätt till information om inte informationen motsvarande lagens bestämmelser tillhandahålls på annat sätt. Förekommer inte villkor i avtalet för intjänande i lagens mening, inte rätt till engångsbelopp eller rätt till vilande efterlevandeförmåner aktualiseras ingen rätt till information i dessa delar. Det kan antas att för många arbetsgivare föreligger endast en informationsskyldighet gällande värdet av intjänade pensionsrättigheter och information om villkoren för värdeutvecklingen av intjänade pensionsrättigheter för tid efter anställningsförhållandets upphörande. Om denna information lämnas av annan, av exempelvis försäkringsföretag eller valcentral, föreligger inte någon informationsskyldighet för arbetsgivaren. Arbetsgivaren har således att se över dels om det i avtalet om tjänstepension förekommer sådana villkor som information ska lämnas om, dels om sådan information som blir aktuell utifrån pensionsavtalet lämnas av annan för att därigenom kunna bedöma om informationen kommer att tillhandahålls på annat sätt. Vi bedömer därmed att det är en mindre del av arbetsgivarna som kommer att träffas av lagens informationsbestämmelser. Eftersom informationen dessutom ska lämnas först på begäran är det vår uppfattning att informations-skyldigheten inte kommer att medföra mer än obetydligt ökade kostnader för arbetsgivaren.

För en arbetsgivare som inskränker rättigheter enligt lagen kan lagförslaget medföra ökade kostnader bland annat i samband med en eventuell tvist.

Staten i egenskap av arbetsgivare kommer behöva ändra förordningen (1984:1042) om pensionsvillkor för icke-svenska medborgare som är lokalanställda vid svenska utlandsmyndigheter. Eftersom förordningen var avsedd att inom en snar framtid bli föremål för en översyn av andra skäl än direktivet, är det osäkert om kostnaderna på grund av en översyn är att hänföra till utredningens förslag. Oavsett måste dessa kostnader bedömas försumbara. Vi föreslår även en särskild reglering för SPV beträffande informationsgivning för förordningsreglerad tjänstepension. Eftersom verket har uppgivit att det redan i dag tillhandahåller aktuell information om sådan begärs, och det inte finns anledning att tro att den föreslagna regleringen kommer att medföra betydligt fler förfrågningar, bedöms en reglering inte medföra några direkta ökade kostnader för verket.

### **12.2.2 Konsekvenser för arbetstagarna**

Några tydliga faktiska konsekvenser för majoriteten av arbetstagarna framgår inte i dagsläget. Förslagen bedöms inte ge svenska arbetstagare pensionsrättigheter i högre grad än i dag. Den föreslagna lagen ger dock arbetstagare, som i dag inte ges information till bland annat värdet av intjänade pensionsrättigheter, rätt till sådan information. Den föreslagna lagen tillförsäkrar även att det vid framtida tjänstepensionsavtal inte uppställs villkor eller att intjänade pensionsrättigheter behandlas på sätt som är till nackdel för arbetstagaren.

### **12.2.3 Övriga konsekvenser**

Vi bedömer att våra förslag i huvudsak inte får några sådana konsekvenser som anges i 15 § kommittéförordningen som ska redovisas i betänkandet, det vill säga konsekvenser för den kommunala självstyrelsen, för sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet, eller för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen.

Vad gäller små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företag, är tänkbart att små företag på mindre orter har större skäl att uppställa vissa villkor för arbetstagarens intjänande av tjänstepensionen, i syfte att motivera en värdefull arbetstagare att stanna kvar i anställningen. Eftersom det emellertid framkommit att arbetsgivare i Sverige normalt sett inte uppställer tidsvillkor eller åldersvillkor överstigande de tillåtna gränserna i direktivet ser vi inte några tydliga konsekvenser av förslagen för små företag.

#### **12.2.4 Särskilt om konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män**

Vi ser inte några tydliga konsekvenser av förslagen för jämställdheten mellan kvinnor och män. Förhållandena på den svenska arbetsmarknaden och avsaknaden av villkor för intjänande i befintliga avtal som står i strid med direktivet, gör att den föreslagna lagen inte kommer att påverka arbetstagarnas pensionsrättigheter och ger inte några konsekvenser för jämställdheten.

Den föreslagna lagen omfattar villkor med betydelse för enskilda individer. Det i sig betyder att förslagen skulle kunna ha konsekvenser för jämställdheten. Till exempel Tyskland har vid implementeringen av direktivet sänkt åldern för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter från 25 år till 21 år. Därvid har angetts att ändringarna i den tyska lagstiftningen har positiva effekter för jämställdheten eftersom ändringen framför allt kommer unga kvinnor tillgodo, som slutar anställningen i tidig ålder för att vara hemma med barnen, och nu får pensionsrättigheter de annars inte skulle ha fått. I Sverige förekommer inte villkor om ålderskrav för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter i någon utsträckning. Dessutom är inte heller övriga förhållanden jämförbara med Tyskland. Exemplet är således inte relevant för svenska förhållanden men visar att ändringar till följd av direktivet under andra förhållanden hade kunnat få direkta konsekvenser för jämställdheten.

Utredningen har övervägt om ett lagförslag endast borde omfatta avgående arbetstagare men inte funnit skäl för ett sådant förslag. Vi har därmed inte haft anledning att utreda om avgående arbetstagare i högre grad utgörs av män än kvinnor, med följden att

ett högre antal kvinnor än män (eller det motsatta) skulle utestängas från de rättigheter som framgår av ett sådant förslag. De förslag utredningen lägger fram gäller lika för alla arbetstagare som har rätt till tjänstepension och är därmed könsneutrala.

### **12.2.5 Bedömningen av om regleringen överensstämmer med eller går utöver Sveriges skyldigheter som medlem i EU**

Vi har i vårt arbete eftersträvat att finna lösningar och lämna förslag som överensstämmer med de krav som framgår av direktivet. Vår bedömning är att vi inte går utöver vad direktivet kräver utom i ett avseende, vilket vi även har haft i uppdrag att överväga enligt kommittédirektiven, nämligen att lagförslaget omfattar samtliga arbetstagare i stället för enbart avgående arbetstagare. Endast de senare omfattas av direktivet.

### **12.2.6 Utredningens förslag i förhållande till internationella åtaganden**

Vid bedömningen av utredningens förslag i förhållande till internationella åtaganden framstår i första hand Europarådets sociala stadga och ILO:s konventioner (nr 87, nr 98, nr 154) som relevanta. Enligt dessa ska åtgärder som vidtas främja kollektiva förhandlingar och främja förfarandet för förlikning och frivillig skiljedom i arbetstvister.

I avsaknad av generell lagstiftning om villkor för tjänstepensioner har vi förslagit en lag om bestämmelser för intjänande och bevarande av tjänstepension för att tillförsäkra arbetstagare de rättigheter som framgår av direktivet. Lagförslaget ger arbetsmarknadens parter utrymme att avtala om avvikande bestämmelser under förutsättning att avtalet respekterar det skydd för arbetstagare och deras fria rörlighet som avses i direktiv 2014/50/EU. Eftersom direktivet endast omfattar avgående arbetstagare gäller angivna förutsättning inte övriga arbetstagare.

Lagförslaget möjliggör således avvikelser i kollektivavtal för alla arbetstagare. I den mån det kan anses att den kollektiva förhandlingsrätten begränsas såvitt avser avgående arbetstagare gäller detta bestämmelser till skydd för avgående arbetstagares rättigheter.

Lagförslaget anger att mål om tillämpningen av lagen ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA). Enligt LRA får tvist som ska handläggas enligt lagen i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.

Utredningen gör utifrån angivna förhållanden bedömningen att lagförslaget inte står i strid med aktuella internationella åtaganden.

### **12.2.7 Vilka blir effekterna om lagen inte införs?**

Om den föreslagna lagen inte införs tillförsäkras inte arbetstagare som omfattas av direktivet de rättigheter som direktivet föreskriver och Sverige uppfyller inte sin skyldighet att implementera det aktuella direktivet. Eftersom våra förslag går utöver vad direktivet kräver är det dock möjligt att endast införa en reglering för avgående arbetstagare och ändå uppfylla direktivet. En sådan reglering är dock inte något vi bedömt ändamålsenligt.

### **12.2.8 Tidpunkten för ikraftträdande och informationsinsatser**

Direktivet ska enligt artikel 8 införlivas i svensk rätt senast den 21 maj 2018, vilket innebär att den föreslagna lagen måste träda i kraft senast samma datum. Vi föreslår, som framgår av avsnitt 12.1, att lagen bör träda i kraft den 1 januari 2018. Vi ser inte skäl att tidigarelägga tidpunkten för ikraftträdandet i någon del.

Det finns skäl att anta att arbetsmarknadens parter kommer att ta på sig en aktiv roll när det gäller att informera arbetsgivare och arbetstagare om den nya regleringen. Några särskilda informationsinsatser bedöms därför inte nödvändiga.



# 13 Författningskommentar

## 13.1 Förslaget till lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension

### Inledande bestämmelser

#### 1 §

*Denna lag har till ändamål att tillförsäkra arbetstagare och deras efterlevande vissa rättigheter gentemot arbetsgivare vid avtal om tjänstepension.*

Paragrafen anger att lagens syfte är att tillförsäkra arbetstagare vissa rättigheter när arbetstagaren får en rätt till tjänstepension. Dessa rättigheter avser villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension, samt rätten till information.

I paragrafen anges att lagen är tillämplig vid avtal om tjänstepension. Avtal om tjänstepension ingås mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagare eller arbetstagarorganisation. Lagen gäller således inte förhållandet mellan exempelvis en arbetstagare och en försäkringsgivare.

Genom lagen införlivas bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014. Direktivet omfattar i huvudsak arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat. Lagens bestämmelser tillförsäkras dock även arbetstagare inom Sverige motsvarande rättigheter. Detta utgör en utvidgning i förhållande till direktivet.

## 2 §

*Lagen tillämpas på tjänstepension som är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder (ålderspension) samt, såvitt gäller 12 §, vilande efterlevandepension.*

Paragrafen omhändertar delar av direktivets artikel 2 om tillämpningsområdet. Den behandlas i avsnitt 11.6.

Lagen omfattar tjänstepension som är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder i enlighet med tillämpligt avtal. Lagen omfattar inte andra förmåner som kan förekomma i avtal om tjänstepension, till exempel sjukpension. Lagen omfattar dock i vissa delar även villkor för vilande efterlevandepension. Begreppet vilande efterlevandepension definieras i 4 §.

## 3 §

*Ett avtal som inskränker en rättighet enligt denna lag är utan verkan i den delen.*

*Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 5–9 §§ under förutsättning att avtalet respekterar det skydd för arbetstagare och deras fria rörlighet som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter, i den ursprungliga lydelsen.*

Av paragrafen framgår att lagens bestämmelser är tvingande. I paragrafens andra stycke klagörs att det är möjligt att göra avsteg från bestämmelserna i 5–9 §§. Stycket utgör en tillämpning av undantagsbestämmelserna i direktivets artiklar 4.2 och 5.4. En förutsättning för att en avvikelse ska vara tillåten är dock att avtalet respekterar det skydd för arbetstagare och deras fria rörlighet som följer av direktiv 2014/50/EU. Ett sådant avtal får tillämpas även på utanförstående arbetstagare, det vill säga arbetstagare som inte är medlemmar i den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen.



## Definitioner

### 4 §

*I denna lag avses med:*

*ackumulerade pensionsrättigheter: pensionsrättigheter som avser en retroaktiv period under vilken arbetstagaren omfattats av avtalets bestämmelser om ålderspension*

*blivande förmånstagare: arbetstagare som, utan att uppbära ålderspension enligt avtalet, slutat sin anställning hos arbetsgivaren, och*

*vilande efterlevandepension: pension till efterlevande som bevaras efter att arbetstagaren avlidit och som betalas ut med anledning av att den efterlevande uppnår viss ålder.*

Paragrafen behandlas i avsnitt 11.6.2 och förklarar vissa begrepp som används i lagen.

## Villkor

### 5 §

*Om anställningstid uppställs som villkor för att arbetstagaren ska börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension eller för att arbetstagaren ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter får sådan tid sammanlagt högst uppgå till tre år.*

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 4.1 a. Den behandlas i avsnitt 11.7.1. Bestämmelsen innebär att det inte får uppställas villkor som gör att det krävs mer än tre års anställningstid innan en arbetstagare börjar omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension eller för att arbetstagaren ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter. Bestämmelsen inrymmer det som i direktivet benämns som villkor om kvalifikationstid och villkor om förvärvandetid.

## 6 §

*Om ålder uppställs som villkor för att arbetstagaren ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter får denna högst vara 21 år.*

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 4.1 b. Den behandlas i avsnitt 11.7.1. Om ett avtal om tjänstepension innehåller villkor om ålder för att intjänandevillkoren ska uppfyllas och som medför att en arbetstagare får rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, får denna ålder inte vara högre än 21 år. Exempel på en sådan situation är att det har betalats in avgifter för en arbetstagares tjänstepension men att arbetstagaren erhåller pensionsrättigheter motsvarande dessa inbetalda avgifter först när åldersvillkoret är uppfyllt. Bestämmelsen hindrar inte att avtalet till exempel innehåller villkor om en åldergräns för att arbetstagaren ska börja tjäna in ålderspension eller villkor att rätten till ålderspension i sin helhet uppstår vid en given ålder.

## 7 §

*Intjänade pensionsrättigheter för blivande förmånstagare ska bevaras fram till dess att förmånstagaren uppnår pensionsåldern.*

*Om värdet av pensionsrättigheterna inte överstiger ett prisbasbelopp enligt 2 kap. 7 § socialförsäkringsbalken får dock avtalet medge att ett engångsbelopp motsvarande värdet betalas ut till blivande förmånstagare före nämnda tidpunkt förutsatt att denne gett sitt samtycke.*

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 5.1 och 5.3. Den behandlas i avsnitt 11.8. För en arbetstagare som slutar sin anställning innan denne avgått med ålderspension ska intjänade pensionsrättigheter bevaras. Detta kan ske antingen där de redan är placerade eller, om bestämmelserna medger en så kallad flytträtt, dit de flyttas. Pensionsålder i bestämmelsen utgör den ålder som avses i det aktuella avtalet om tjänstepension.

För belopp som inte överstiger ett prisbasbelopp tillåter *andra* stycket att det görs ett avsteg från reglerna om bevarande och att de intjänade pensionsrättigheterna i stället betalas ut som ett engångsbelopp. Beloppsgränsen sammanfaller med reglerna om

återköp i 58 kap. 18 § 1 stycket inkomstskattelagen. En förutsättning för att ett engångsbelopp ska komma ifråga är att arbetstagaren har gett sitt samtycke till detta. Samtycket behöver inte lämnas i anslutning till utbetalningen utan kan lämnas i samband med ingåendet av avtalet om tjänstepension.

## 8 §

*Villkor för värdeutvecklingen av intjänade pensionsrättigheter för blivande förmånstagare ska:*

- 1. motsvara de villkor som tillämpas enligt avtalet för arbetstagare som kvarstår i anställningen,*
- 2. följa utvecklingen av de pensionsförmåner som utbetalas enligt avtalet eller*
- 3. på annat sätt tillförsäkra att den blivande förmånstagaren behandlas rättvist.*

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 5.2. Den behandlas i avsnitt 11.8. Paragrafen syftar till att intjänade pensionsrättigheter för en arbetstagare som lämnat anställningen och som därför bevaras enligt 7 § ska behandlas rättvist. Detta kan ske på flera olika sätt. Av första punkten framgår att en uppräkningsmetod får motsvara vad som tillämpas för arbetstagare som fortfarande kvarstår i anställningen och alltså fortsatt tjänar in till tjänstepension. Av andra punkten framgår att uppräkningsmetoden får följa utvecklingen av pensionsförmåner som utbetalas. Av paragrafens tredje punkt framgår att det finns ytterligare metoder för uppräkningsmetoder som är att se som rättvisa.

Om pensionsrättigheterna har intjänats som en rätt till ett nominellt belopp, som vid en förmånsbestämd tjänstepension, så kan det utgöra ett rättvist sätt enligt tredje punkten att det nominella beloppet inte urholkas av avgifter utan att det intjänade beloppet i sig garanteras. Det föreligger härvid inte något krav på att det ska ske någon värdeökning. För det fall att värdet av pensionsrättigheterna förändras över tiden är det rättvist att tillämpa en räntesats som följer av det tjänstepensionssystem där placeringen skett eller att använda sig av avkastningen på tillgångarna i systemet. Ytterligare ett sätt som är att se som

rättvist för det fall att värdet av pensionsrättigheterna förändras över tiden är att om värdet av intjänade pensionsrättigheter justeras utifrån till exempel inflation eller lönenivå kan motsvarande justering ske av den vilande pensionsrättigheten. Det är också möjligt för avtalets parter att under sådana förhållanden göra förbehåll för värdeökningen med ett maximalt tak som är proportionellt. Dessa exempel är emellertid inte uttömmande.

## Återbetalning

### 9 §

*Om arbetstagaren till någon del finansierat tjänstepensionen och arbetstagaren lämnar sin anställning under tid då hinder för intjänande förelegat på grund av villkor enligt 5 eller 6 § ska arbetsgivaren ersätta arbetstagaren för erlagda avgifter eller värdet av de investeringar som härrör från dessa betalningar.*

Paragrafen motsvaras av direktivets artikel 4.1 c. Den behandlas i avsnitt 11.7.2. En förutsättning för att bestämmelsen ska bli tillämplig är att avtalet om tjänstepension ställer upp intjänandevillkor som ger rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, i kombination med villkor om att arbetstagaren till någon del ska finansiera tjänstepensionen. Genom bestämmelsen säkerställs att en arbetstagar, som slutar sin anställning före det att intjänandevillkoren är uppfyllda, inte går miste om inbetalda medel som inte resulterat i några pensionsrättigheter. Ersättningskyldigheten i förhållande till arbetstagaren åligger arbetsgivaren.

## Information

### 10 §

*På arbetstagarens begäran ska arbetsgivaren lämna information om hur anställningens upphörande skulle påverka tjänstepensionen.*

*Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:*

*1. villkor för intjänande och konsekvenserna av att dessa tillämpas när anställningsförhållandet upphör,*

*2. värdet av intjänade pensionsrättigheter och*

*3. villkor för värdeutvecklingen av intjänade pensionsrättigheter för tid efter anställningsförhållandets upphörande.*

*Om avtalet medger utbetalning av ett engångsbelopp enligt 7 § ska arbetstagaren informeras om att denne bör överväga rådgivning om investering av beloppet för sitt pensionssparande.*

*Motsvarande information enligt andra stycket punkterna 2 och 3 ska på begäran lämnas till blivande förmånstagare.*

*Informationen ska lämnas skriftligen och behöver endast lämnas en gång per år.*

Paragrafen motsvaras av direktivets artikel 6.1, 6.2 och 6.4. Den behandlas i avsnitt 11.9. Paragrafen anger vilken information som arbetsgivaren ska lämna till aktiva arbetstagare eller blivande förmånstagare. Informationen behöver endast lämnas på begäran och en gång per år. Informationen ska lämnas skriftligen.

## 11 §

*Information enligt 10 § behöver endast lämnas i den mån sådan information inte kan erhållas på annat sätt.*

Paragrafen behandlas i avsnitt 11.3.2. Lagens bestämmelser om information är avsedd att vara ett komplement till den information om tjänstepension som lämnas på andra sätt, till exempel genom valcentraler, försäkringsbolag, minpension.se och andra aktörer. Oavsett om information lämnas till följd av en reglering eller på helt frivillig basis medför det att information enligt 10 § inte behöver lämnas av arbetsgivaren. Det får anses ankomma på arbetsgivaren att visa att motsvarande information faktiskt kan erhållas på annat sätt.

## Vilande efterlevandepension

### 12 §

*Om avtalet innehåller en rätt till vilande efterlevandepension är 8 § samt 10 § fjärde stycket tillämpliga i förhållande till efterlevande förmånstagare.*

Paragrafen motsvaras av direktivets artikel 5.2 och artikel 6.3 såvitt gäller efterlevandes vilande pensionsrättigheter. Den behandlas i avsnitt 11.8.2 och 11.9 Paragrafen anger vilka bestämmelser i lagen som är tillämpliga på vilande efterlevandepension, nämligen bestämmelserna om uppräknings och information. Information som lämnas enligt 10 § fjärde stycket ska enligt femte stycket samma paragraf lämnas skriftligen och behöver endast lämnas en gång per år. Enligt 11 § behöver arbetsgivaren lämna informationen endast i den mån den efterlevande inte kan erhålla informationen på annat sätt.

## Ogiltighet

### 13 §

*Ett avtalsvillkor som inskränker en rättighet enligt denna lag ska jämkas eller förklaras ogiltigt om en arbetstagare begär det.*

I direktivets artikel 8 anges att medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att kunna garantera de resultat som fastställs genom direktivet. Paragrafen behandlas i avsnitt 11.10. Den möjliggör ogiltigförklaring eller jämkning av ett villkor för tjänstepensionen som inskränker en rättighet enligt lagen.

## Skadestånd

### 14 §

*En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska ersätta uppkommen skada.*

*Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.*

*Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.*

I likhet med 13 § syftar paragrafen till att garantera de resultat som fastställts genom direktivet. Paragrafen behandlas i avsnitt 11.10. I likhet med övrig arbetsrättslig lagstiftning kan arbetsgivaren enligt paragrafen bli skyldig att betala skadestånd för att kompensera arbetstagaren både för ekonomisk förlust och för kränkning.

## Rättegången

### 15 §

*Mål om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.*

Paragrafen behandlas i avsnitt 11.10.1. Tvister enligt lagen ska handläggas som arbetstvister. Det innebär bland annat att om en arbetstagarorganisation väcker talan ska målet handläggas av Arbetsdomstolen som första instans. Om den enskilde arbetstagaren själv väcker talan ska tvisten handläggas av tingsrätt vars dom sedan kan överklagas till Arbetsdomstolen.

## Ikraftträdandebestämmelser

*1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2018 och omfattar arbetstagares anställningsperioder som infaller från och med dagen för ikraftträdande.*

*2. Lagen gäller inte avtal till vilka arbetstagare inte kunde anslutas efter den 19 maj 2014.*

Bestämmelsen motvaras av direktivets artikel 2.2 a och 2.4. Den behandlas i avsnitt 12.1. Enligt bestämmelsen omfattar lagen anställningsperioder som infaller efter lagens ikraftträdande. Kollektivavtal till vilka det inte längre var möjligt att ansluta arbetstagare vid tidpunkten för direktivets ikraftträdande, det vill säga den 20 maj 2014, omfattas inte av lagen. Det innebär att äldre kollektivavtal till vilka inga nya arbetstagare kunde anslutas efter den 19 maj 2014 omfattas inte av lagen. Lagen gäller följaktligen inte

heller individuella avtal som tecknats före den 20 maj, eftersom dessa aldrig tar emot andra arbetstagare.

### **13.2 Förslaget till förordning om ändring i förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner**

#### **25 §**

*För tjänstepension enligt 1 § 7–8 och 10, som är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder, ansvarar Statens tjänstepensionsverk för att lämna den information som ska ges enligt 10 och 11 §§ lagen (2017:000) om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension.*

I paragrafen regleras ett informationsansvar för Statens tjänstepensionsverk för tjänstepension som regleras i förordning. Paragrafen behandlas i avsnitt 11.12.



# Kommittédirektiv 2015:45

## Genomförande av direktivet om intjänande och bevarande av tjänstepension

Beslut vid regeringssammanträde den 30 april 2015

### Sammanfattning

En särskild utredare ska föreslå hur direktivet om intjänande och bevarande av tjänstepension ska genomföras i svensk rätt. Direktivet gäller för kompletterande pensionssystem, dvs. tjänstepensionssystem som för den anställde tillhandahåller en pensionsförmån utöver vad som erhålls genom den allmänna pensionen.

Utredaren ska bedöma i vilken omfattning svensk rätt uppfyller de krav som ställs i direktivet och utarbeta de författningsförslag som behövs för att anpassa svensk lagstiftning till direktivet när det gäller

- villkor för förvärvande av rättigheter enligt kompletterande pensionssystem,
- bevarande av vilande pensionsrättigheter och
- information om kompletterande pensionsrättigheter.

Utredaren ska ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt för sina överväganden och förslag och genomföra utredningsarbetet i dialog med arbetsmarknadens parter.

Uppdraget ska redovisas senast den 15 augusti 2016.

## Direktivet om intjänande och bevarande av tjänstepension

Den 16 april 2014 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter (direktivet om intjänande och bevarande av tjänstepension). Direktivet ska vara genomfört senast den 21 maj 2018. Enligt direktivet kan genomförandet ske i lag eller genom att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal inför de bestämmelser som krävs.

Direktivet syftar till att underlätta den fria rörligheten för arbetstagare mellan medlemsstaterna genom att minska de hinder som följer av vissa bestämmelser om kompletterande pensionssystem knutna till ett anställningsförhållande (artikel 1). Däremot innebär inte direktivet att medlemsstaterna förpliktas införa en rätt till tjänstepension. Direktivet innehåller i huvudsak bestämmelser om begränsning av eventuella kvalifikationstider för förvärvande av pensionsrättigheter, bevarande av vilande pensionsrättigheter och information om kompletterande pensionsrättigheter.

Sedan tidigare finns ett annat direktiv om tjänstepension, rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen. Även det syftar till att förbättra utövandet av rätten till fri rörlighet för arbetstagare när det gäller de kompletterande pensionssystemen. Det har genomförts genom kollektivavtal och genom lagen (1991:586) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta, lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister och Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om information som gäller försäkring och tjänstepension (FFFS 2011:39).

## Tjänstepension i Sverige

Tjänstepension är ett viktigt komplement till den allmänna pensionen. Av det samlade belopp som utbetalades i pension (allmän pension, tjänstepension och privat pensionsförsäkring) 2012 avsåg 24 procent tjänstepension (Pensionsmyndighetens Orange rapport, Pensionssystemets årsredovisning, 2013). Det finns ingen lagstadgad rätt till tjänstepension. I de flesta fall regleras rätten till tjänstepension i stället

i kollektivavtal. Sådana avtal finns på hela arbetsmarknaden. De fyra största tjänstepensionsavtalen är ITP (tjänstepension för privatanställda tjänstemän), KAP-KL/AKAP-KL (tjänstepension för anställda inom kommun och landsting), Avtalspension SAF-LO (tjänstepension för privatanställda arbetare) och PA 03 (tjänstepension för anställda inom staten).

Enligt Medlingsinstitutets årsrapport 2013 omfattas 90 procent av alla arbetstagare av kollektivavtal med tjänstepensionssystem. Utöver detta förekommer även enskilda tjänstepensionsavtal, där arbetsgivare och arbetstagare själva förhandlat om rätt till tjänstepension. I vilken omfattning sådana enskilda avtal förekommer är oklart.

Det finns ingen specifik lagstiftning om tjänstepensionsvillkor eller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare när det gäller tjänstepensionsförmåner. Sådana villkor regleras i stället i kollektivavtal eller i enskilda avtal. I försäkringsrörelselagen (2010:2043) (FRL) finns dock särskilda näringsrättsliga och associationsrättsliga bestämmelser för försäkringsföretag och i lagen (1972:262) om understödsföreningar (UFL) regleras bl.a. tjänstepensionskassor. Den sistnämnda lagen upphävdes vid ikraftträdandet av försäkringsrörelselagen den 1 april 2011. Befintliga tjänstepensionskassor får emellertid fortsätta att driva sin verksamhet enligt UFL till utgången av 2017, men ska därefter ansöka om tillstånd enligt FRL eller träda i likvidation. I försäkringsavtalslagen (2005:104) finns bl.a. vissa allmängiltiga och dispositiva bestämmelser om kollektivavtalsgrundad personförsäkring. Vidare finns i 58 kap. inkomstskattelagen (1999:1229) ett antal bestämmelser som avser utformningen av tjänstepensionsavtal i kvalitativt och kvantitativt hänseende. I lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m. (tryggandelagen) finns det bestämmelser om hur en arbetsgivare ekonomiskt får trygga pensionsutfästelser genom avsättningar till pensionsstiftelse eller i arbetsgivarens balansräkning. Tryggandelagen är för närvarande föremål för en översyn inom ramen för Tjänstepensionsbeskattningsutredningen (dir. 2012:22, 2013:89 och 2014:122). I föreskrifter från Finansinspektionen finns även bestämmelser med krav på information rörande tjänstepension. Dessa bestämmelser är dock inte fullt ut tillämpliga på kollektivavtalsgrundade tjänstepensioner.

Det kan komma ytterligare bestämmelser om bl.a. information till följd av förslaget till ändringar i direktivet 2003/41/EG om

verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut (IORP II). Vidare finns förslag om en ny reglering för tjänstepensionsinstitut i betänkandet från Tjänstepensionsföretagsutredningen (En ny reglering för tjänstepensionsföretag, SOU 2014:57).

### **Uppdraget att föreslå hur direktivet om intjänande och bevarande av tjänstepension ska genomföras i svensk rätt**

#### *Utgångspunkter för uppdraget*

Som framgått ovan regleras villkoren för tjänstepension huvudsakligen i kollektivavtal. För den övervägande delen av arbetsmarknaden bestäms alltså villkoren för tjänstepension av arbetsmarknadens parter. De kollektivavtalade tjänstepensionsystemen utgör en del av lönebildningen i Sverige. Det är parterna som förfogar över lönebildningen, i princip utan någon statlig inblandning. En utgångspunkt för uppdraget ska därför vara att arbetsmarknadens parters roll när det gäller förutsättningarna och villkoren för tjänstepension ska respekteras.

Direktivet erkänner också uttryckligen arbetsmarknadens parters självständiga roll när det gäller tjänstepensioner. I skäl 10 lyfts särskilt fram att direktivet inte innebär någon begränsning av självbestämmanderätten för arbetsmarknadens parter, om de är ansvariga för att inrätta och förvalta pensionssystem, förutsatt att de kan säkerställa de resultat som anges i detta direktiv. Direktivet ger också utrymme för att överlåta genomförandet av direktivet till arbetsmarknadens parter, under förutsättning att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att hela tiden kunna garantera de resultat som anges i direktivet (artikel 8.1).

Den 29 augusti och den 14 november 2014 höll Arbetsmarknadsdepartementet partssamråd om direktivets genomförande med företrädare för arbetsmarknadens parter på tjänstepensionsområdet. I samband med dessa förklarade parterna att de inte har önskemål om att genomföra direktivet genom kollektivavtal. Mot den bakgrunden behövs inget uppdrag i denna del. Däremot ska utredaren med anledning av parternas roll när det gäller tjänstepension genomföra utredningen i dialog med dessa.

Det finns i Sverige en tradition av att genomföra EU-rättsakter på det arbetsrättsliga området på ett sätt som innebär att arbets-

marknadens parter möjlighet att förfoga över villkor genom kollektivavtal så långt som möjligt vidmakthålls. Detta kan bl.a. ske genom semidispositiv lagstiftning, dvs. lagstiftning som ger möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal.

I direktivet öppnas särskilt för att genomförandet kan medge att särskilda regler införs i kollektivavtal. I artiklarna 4.2 och 5.4 anges att medlemsstaterna ska kunna överlåta till arbetsmarknadens parter att införa avvikande regler i kollektivavtal när det gäller villkor för intjänande av rättigheter enligt kompletterande tjänstepensionssystem och bevarande av pensionsrättigheter. En förutsättning är dock att bestämmelserna inte ger ett mindre förmånligt skydd och inte skapar hinder för arbetstagarnas fria rörlighet.

Utredarens utgångspunkt ska vara att arbetsmarknadens parter även fortsättningsvis så långt som möjligt bör ansvara för och kunna förfoga över vilka regler som ska gälla för kollektivavtalade tjänstepensioner.

Mot denna bakgrund ska utredaren, i enlighet med vad som anges nedan under respektive rubrik,

- genomföra utredningen i dialog med arbetsmarknadens parter, och
- lämna författningsförslag för genomförande av direktivet som utformas på så sätt att arbetsmarknadens parter ska kunna avvika från bestämmelserna genom kollektivavtal, så länge detta inte innebär ett mindre förmånligt skydd än vad som avses i det aktuella direktivet.

### *Direktivets tillämpningsområde*

Direktivet gäller med vissa undantag för kompletterande pensionssystem (artikel 2) och syftar till att göra det lättare för arbetstagare att utöva rätten till fri rörlighet mellan medlemsstaterna genom att minska de hinder som följer av vissa bestämmelser om kompletterande pensionssystem knutna till ett anställningsförhållande (artikel 1). Direktivet gäller därför inte intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter för arbetstagare som flyttar inom en enda medlemsstat (artikel 2.5). Medlemsstaterna får dock enligt direktivet överväga

att utvidga direktivets bestämmelser även till aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem som byter anställning inom en medlemsstat (skäl 6).

Direktivet är ett minimidirektiv som ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla förmånligare bestämmelser. Genomförandet får inte tas som anledning till att inskränka det nuvarande skyddet i medlemsstaten (artikel 7). Direktivet gäller endast för anställningsperioder som infaller efter dess införlivande (artikel 2.4).

Direktivet innehåller en rad definitioner, bl.a. av vad som avses med kompletterande pensionssystem. Dessutom finns en uppräkningslista av vad som inte omfattas av direktivets tillämpningsområde.

Utredaren ska mot bakgrund av detta och med beaktande av utgångspunkterna för uppdraget

- analysera direktivets tillämpningsområde, och
- undersöka vilka kompletterande pensionssystem i Sverige som kan anses omfattas av direktivet.

Vissa av direktivets bestämmelser kan vara svåra att tillämpa om de enbart ska vara tillämpliga för arbetstagare som lämnar sin anställning och flyttar till en annan medlemsstat, s.k. avgående arbetstagare (artikel 3 g). Till exempel ska värdet av den intjänade pensionen säkerställas på ett visst sätt om personen efter anställningens upphörande flyttar från landet. I skäl 7 i direktivet föreskrivs att en medlemsstat får kräva att avgående arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat underrättar sina kompletterande pensionssystem om detta. Det skulle dock kunna övervägas om direktivet ska genomföras så att de bestämmelser som föreslås, i vart fall i vissa delar, ska gälla för alla arbetstagare. Samtidigt måste beaktas att tjänstepension i dag i princip enbart är avtalsreglerad, vilket skulle kunna motivera att författningsreglering inte sker i större omfattning än vad som är nödvändigt. När det gäller direktivets bestämmelser i övrigt, bör utredarens förslag inte gå utöver vad direktivet kräver.

Utredaren ska med beaktande av utgångspunkterna för uppdraget

- analysera om genomförandet av bestämmelserna om intjänande, bevarande och information i direktivet bör begränsas till avgående arbetstagare eller omfatta alla arbetstagare,

- lämna författningsförslag för båda alternativen, och
- rekommendera ett av alternativen.

*Villkor för intjänande och förvärvande av rättigheter enligt kompletterande pensionssystem*

I direktivet finns bestämmelser om att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att eventuella kvalifikations-tider, förvärvandetider och åldersgränser begränsas på vissa angivna sätt. Med kvalifikationstid avses den anställningsperiod som krävs enligt nationell rätt eller enligt bestämmelserna i ett kompletterande pensionssystem eller av arbetsgivare innan en arbetstagare blir berättigad till deltagande i ett kompletterande pensionssystem (artikel 3 d). Ett exempel på en kvalifikationstid är att arbetstagaren måste ha varit anställd en viss period, t.ex. två år, för att få rätt att delta i ett kompletterande pensionssystem. Med förvärvandetid avses den tid som aktiv deltagare i ett kompletterande pensionssystem som krävs, antingen enligt nationell rätt eller enligt bestämmelserna i ett kompletterande pensionssystem för att få rätt till ackumulerade kompletterande pensionsrättigheter (artikel 3 e). Förvärvandetid avser således enligt direktivet att pensionsavgifter visserligen redan från början avsätts för arbetstagaren, men att denne först efter en viss anställningstid får rätt till de tjänstepensionsförmåner som baseras på de avgifter som redan betalats in i det kompletterande pensionssystemet.

Om det föreskrivs en minimiålder för förvärvandet av pensionsrättigheter, får den åldern enligt direktivet inte vara högre än 21 år för avgående arbetstagare (artikel 4.1 b). Med förvärvande av pensionsrättigheter avses alla rättigheter till ackumulerade kompletterande pensionsrättigheter som har erhållits när intjänandevillkoren har uppfyllts enligt bestämmelserna i ett kompletterande pensionssystem och, i förekommande fall, enligt nationell rätt (artikel 3 f). Under förhandlingarna av direktivet gjordes det, efter påpekande från Sverige, tydligt att bestämmelsen om minimiålder för förvärvande av pensionsrättigheter inte avser krav på minimiålder för deltagande i ett kompletterande pensionssystem (skäl 17). Direktivet syftar till att underlätta arbetstagares fria rörlighet genom att de hinder som följer av vissa bestämmelser om kompletterande

pensionssystem ska minskas (artikel 1). Bestämmelsen om åldergränser tar därför sikte på att en arbetstagare inte får rätt till tjänstepensionsförmåner som baseras på de avgifter som redan betalats in (ackumulerade pensionsrättigheter) förrän han eller hon har uppnått en viss ålder.

I direktivet finns också en bestämmelse om att ett kompletterande pensionssystem ska återbetala avgifter som betalats in av arbetstagaren, om arbetstagaren avslutar sin anställning innan han eller hon fått rätt till de ackumulerade pensionsrättigheterna (artikel 4.1.c). En sådan situation kan i praktiken endast inträffa om det finns en förvärvandetid för att få rätt till ackumulerade pensionsförmåner.

Vid genomförandet av dessa bestämmelser öppnas i direktivet för arbetsmarknadens parter att fastställa avvikande regler i kollektivavtal, under förutsättning att de inte ger ett mindre förmånligt skydd än direktivet och inte hindrar arbetstagarens fria rörlighet (artikel 4.2).

Utredaren ska med beaktande av utgångspunkterna för uppdraget utifrån ovan angivna utgångspunkter

- analysera direktivets bestämmelser om intjänande och förvärvande av pensionsrättigheter,
- redogöra för bestämmelser i nationell rätt av betydelse för intjänande och förvärvande av pensionsrättigheter,
- bedöma om redan befintliga bestämmelser kan anses uppfylla de krav som ställs i direktivet,
- analysera hur bestämmelserna ska genomföras om direktivets bestämmelser om intjänande och förvärvande av pensionsrättigheter inte kan anses uppfyllda inom ramen för gällande rätt, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

#### *Bevarande av vilande pensionsrättigheter*

Direktivet innehåller bestämmelser om att de pensionsrättigheter en avgående arbetstagare har förvärvat i ett visst kompletterande pensionssystem ska kunna bevaras på visst sätt. Grundprincipen är att sådana bestämmelser ska antas som är nödvändiga för att



säkerställa att avgående arbetstagares och deras efterlevandes vilande pensionsrättigheter eller värdet av dessa likställs med värdet av rättigheterna för aktiva deltagare i kompletterande pensions-system, eller följer utvecklingen av de pensionsförmåner som för närvarande utbetalas eller behandlas på andra sätt som anses vara rättvisa (artikel 5.2). I direktivet ges exempel på hur detta kan ske. Därutöver finns det även en möjlighet att i vissa fall i stället utbetala ett belopp till en avgående arbetstagare motsvarande värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna (artikel 5.3). Med ”bevarande av vilande pensionsrättigheter” avses de olika metoderna att tillvarata en avgående arbetstagares eller dennes efterlevandes rätt enligt artikel 5. Arbetsmarknadens parter får i kollektivavtal fastställa avvikande bestämmelser för direktivet så länge dessa inte ger ett mindre förmånligt skydd och hinder inte skapas för arbetstagarnas fria rörlighet (artikel 5.4).

Utredaren ska med beaktande av utgångspunkterna för uppdraget

- redogöra för direktivets bestämmelser om bevarande av vilande pensionsrättigheter,
- redogöra för bestämmelser i nationell rätt av betydelse för bevarande av pensionsrättigheter i den mening som avses i direktivet,
- bedöma om redan befintliga bestämmelser kan anses uppfylla de krav som ställs i direktivet,
- analysera hur bestämmelserna om villkor för bevarande av rättigheter enligt kompletterande pensionssystem ska genomföras om direktivets bestämmelser om bevarande av vilande pensionsrättigheter inte kan anses genomförda inom ramen för gällande rätt, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

*Bestämmelser om rätt till information*

Direktivet innehåller vidare regler om information, bl.a. att aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem ska kunna få information om hur anställningens upphörande kan påverka deras kompletterande pensionsrättigheter.

Direktivet anger inte vem som ska tillhandahålla informationen. Enligt gällande svensk rätt är det huvudsakligen försäkringsföretag, tjänstepensionskassor eller pensionsstiftelser samt arbetsgivare som tryggar pension i en pensionsstiftelse som ska tillhandahålla information till arbetstagaren. Utredaren bör så långt som möjligt utgå från att denna ordning bör bestå. Den statliga förmånsbestämda tjänstepensionen som administreras av Statens tjänstepensionsverk och några myndigheter faller i huvudsak utanför dessa regleringar. Vidare finns viss informationsplikt även för arbetsmarknadens parter.

Utredaren ska med beaktande av utgångspunkterna för uppdraget

- redogöra för direktivets bestämmelser om information,
- redogöra för bestämmelser i nationell rätt av betydelse för information i den mening som avses i direktivet,
- bedöma om redan befintliga bestämmelser kan anses uppfylla de krav som ställs i direktivet,
- analysera hur direktivets bestämmelser ska genomföras om de inte kan anses uppfyllda inom ramen för gällande rätt och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

*Ikraftträdande och övergångsbestämmelser*

Medlemsstaterna ska senast den 21 maj 2018 ha genomfört direktivet genom lag eller annan författning eller se till att arbetsmarknadens parter innan detta datum genom avtal har infört de bestämmelser som krävs. Direktivet innehåller inga särskilda övergångsbestämmelser, vilket innebär att det ska tillämpas från dagen för genomförandet. Det kan innebära att även redan ingångna avtal påverkas av de nya reglerna från tiden för

ikraftträdandet. Direktivet gäller dock endast för anställningsperioder som infaller efter dess införlivande (artikel 2.4). En grundläggande princip i civilrätten är att ingångna avtal inte påverkas, eller bör påverkas, av ny lagstiftning (se SOU 1975:75 s. 158 f., bet. KU 1974:60 och prop. 2006/07:26 s. 46 f.; jfr även prop. 2003/04:5 s. 31 f.). Utredaren ska därför analysera om direktivet kräver att de nya bestämmelserna, eller vissa av dem, ska påverka redan ingångna avtal och vid behov lämna förslag till övergångsbestämmelser i de författningsförslag som lämnas.

Även när det gäller kollektivavtal är utgångspunkten att ingrepp i gällande kollektivavtal bör undvikas. Samtidigt måste direktivet genomföras vid en viss tidpunkt. Om utredaren lämnar författningsförslag som påverkar redan ingångna kollektivavtal, bör därför en dialog föras med arbetsmarknadens parter och förslag lämnas på en lösning för ikraftträdandet som i så liten omfattning som möjligt påverkar kollektivavtalen.

### Uppdragets genomförande och redovisning

Utredaren ska analysera kostnader och konsekvenser i enlighet med kommittéförordningen (1998:1474) och internationella åtaganden. Utredaren ska analysera direktivet och de författningsförslag som lämnas ur ett jämställdhetsperspektiv.

Utredaren ska föra en dialog med företrädare för arbetsmarknadens parter, relevanta myndigheter, företrädare för de företag som tillhandahåller tjänstepensionslösningar och andra berörda intressenter.

Utredaren bör hålla sig informerad om hur kommissionen och andra medlemsstater ser på direktivet, t.ex. när det gäller tillämpningsområdet, och om andra länders arbete med att genomföra direktivet. Genomförandet i övriga nordiska länder ska uppmärksammas särskilt.

Utredaren ska hålla sig informerad om pågående EU-förhandlingar och om andra utredningar och lagstiftningsarbete som kan ha betydelse för uppdraget.

Uppdraget ska redovisas senast den 15 augusti 2016.

(Arbetsmarknadsdepartementet)



## I

(Lagstiftningsakt)

## DIREKTIV

## EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2014/50/EU

av den 16 april 2014

om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för infnående och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RAD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 46,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande (1),

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet (2), och

av följande skäl:

- (1) Fri rörlighet för personer är en av de grundläggande friheterna i unionen. I artikel 46 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) föreskrivs att Europaparlamentet och rådet i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet och efter att ha hört Europeiska ekonomiska och sociala kommittén ska utfärda direktiv eller förordningar i vilka de åtgärder anges som är nödvändiga för att genomföra den fria rörlighet för arbetstagare som fastställs i artikel 45 i EUF-fördraget. I artikel 45 i EUF-fördraget föreskrivs att fri rörlighet för arbetstagare bland annat innefattar rätten att anta faktiska erbjudanden om anställning och förflytta sig fritt inom medlemsstaternas territorium för detta ändamål. Detta direktiv syftar till att främja arbetstagarnas rörlighet genom att minska de hinder för den rörligheten som skapas genom vissa bestämmelser som rör kompletterande pensionssystem knutna till ett anställningsförhållande.
- (2) Arbetstagarnas sociala trygghet på pensionsområdet garanteras genom lagstadgade socialförsäkringssystem, tillsammans med kompletterande pensionssystem knutna till anställningsavtalet, vilka blir allt vanligare i medlemsstaterna.
- (3) Europaparlamentet och rådet har stor frihet att avgöra vilka åtgärder som är lämpligast för att uppnå målet i artikel 46 i EUF-fördraget. Det samordningsystem som föreskrivs enligt rådets förordning (EEG) nr 1408/71 (3) och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 (4), särskilt de regler som är tillämpliga på sammanläggning, gäller inte kompletterande pensionssystem, med undantag av de system som definieras som lagstiftning i dessa förordningar eller som har blivit föremål för en förklaring från en medlemsstat i detta syfte enligt dessa förordningar.
- (4) Rådets direktiv 98/49/EG (5) är en första särskild åtgärd avsedd att förbättra utövandet av rätten till fri rörlighet för arbetstagare när det gäller de kompletterande pensionssystemen.

(1) EUT C 185, 8.8.2006, s. 37.

(2) Europaparlamentets standpunkt av den 20 juni 2007 (EUT C 146 E, 12.6.2008, s. 216) och rådets standpunkt vid första behandlingen av den 17 februari 2014 (EUT C 77 E, 15.3.2014, s. 1). Europaparlamentets standpunkt av den 16 april 2014 (annu ej offentliggjord i EUT).

(3) Rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen (EFT L 149, 5.7.1971, s. 2).

(4) Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (EUT L 166, 30.4.2004, s. 1).

(5) Rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen (EFT L 209, 25.7.1998, s. 46).

- (5) Syftet med detta direktiv är att ytterligare underlätta rörligheten för arbetstagare mellan medlemsstaterna genom att förbättra intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter för deltagare i de kompletterande pensionssystemen.
- (6) Detta direktiv är inte tillämpligt på intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter för arbetstagare som flyttar inom en enda medlemsstat. Medlemsstaterna får överväga att använda sina nationella befogenheter för att utvidga de bestämmelser som gäller enligt detta direktiv till aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem som flyttar anställning inom en enda medlemsstat.
- (7) En medlemsstat får kräva att avgående arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat underrättar sina kompletterande pensionssystem om detta.
- (8) De kompletterande pensionssystemens beskaffenhet och särdrag och deras olikheter inom och mellan medlemsstaterna bör beaktas. Införandet av nya system, de befintliga systemens hållbarhet och förväntningarna och rättigheterna hos nuvarande deltagare i kompletterande pensionssystem bör ges tillräckligt skydd. I detta direktiv bör dessutom den roll som arbetsmarknadens parter har vid utformningen och genomförandet av kompletterande pensionssystem särskilt beaktas.
- (9) Detta direktiv innebär inte ett ifrågasättande av medlemsstaternas rätt att organisera sina egna pensionssystem. Ansvar för att organisera sådana system ligger fullt ut kvar hos medlemsstaterna, som därför inte är skyldiga att införa en lagstiftning om inrättande av kompletterande pensionssystem vid införandet av direktivet i nationell rätt.
- (10) Detta direktiv innebär ingen begränsning av arbetsmarknadsparternas självbestämmanderätt, om de är ansvariga för att inrätta och förvalta pensionssystem, förutsatt att de kan säkerställa de resultat som anges i detta direktiv.
- (11) Detta direktiv bör gälla alla kompletterande pensionssystem som har inrättats i enlighet med nationell rätt och praxis och som ger arbetstagare en kompletterande pension, såsom gruppforsäkringsavtal, bransch- eller sektors-specifika fördelningsystem, fonderade system eller utfästelser om pension som garanteras av bokförda reserver eller något kollektivt eller annat jämförbart system.
- (12) Detta direktiv bör inte tillämpas på kompletterande pensionssystem eller i förekommande fall underavdelningar av sådana system som inte längre tar emot nya deltagare, eftersom införandet av nya regler skulle innebära en orimlig börda för sådana system.
- (13) Detta direktiv bör inte påverka system för insolvensgarantier eller kompensationsystem som inte är en del av kompletterande pensionssystem knutna till ett anställningsförhållande, vilkas syfte är att skydda arbetstagares pensionsrättigheter, om företaget eller pensionssystemet blir insolvent. Detta direktiv bör inte heller påverka nationella pensionsreservfonder.
- (14) Detta direktiv bör endast gälla för kompletterande pensionssystem där rättigheterna intjänats på grund av ett anställningsförhållande och är kopplade till uppnådd pensionsålder eller uppfyllande av andra krav enligt systemet eller den nationella lagstiftningen. Detta direktiv är inte tillämpligt på andra individuella pensionsordningar än sådana som grundar sig på ett anställningsförhållande. Om invaliditets- eller efterlevandeförmaner är knutna till kompletterande pensionssystem kan rätten till dessa förmaner omfattas av särskilda bestämmelser. Detta direktiv påverkar inte befintlig nationell rätt och bestämmelser om kompletterande pensionssystem gällande sådana särskilda bestämmelser.
- (15) Ett utbetalat engångsbelopp som inte har samband med avgifter som har betalats in för kompletterande alderspension, som betalas ut direkt eller indirekt vid slutet av ett anställningsförhållande och som helt och hållet finansieras av arbetsgivaren bör inte betraktas som kompletterande pension i den mening som avses i detta direktiv.
- (16) Eftersom kompletterande alderspension i många medlemsstater får ökad betydelse som ett sätt att trygga människors levnadsstandard under ålderdomen, bör villkoren för att tjäna in och bevara pensionsrättigheter förbättras, så att hindren för arbetstagarnas fria rörlighet mellan medlemsstaterna minskas.
- (17) Att pensionsrättigheter inom kompletterande pensionssystem kan förverkas, om en arbetstagares anställningsförhållande upphör, innan han eller hon har fullbordat en minimiperiod av deltagande i planen (medan kallad *förvärvsperiod*) eller innan han eller hon har uppnått minimialdern (medan kallad *förvärvsålder*) kan hindra arbetstagare som flyttar mellan medlemsstater från att tjäna in adekvata pensionsrättigheter. Kravet på långa kvalifikationsålder innan en arbetstagare kan bli deltagare i ett kompletterande pensionssystem kan ha liknande effekt. Sådana villkor utgör därmed hinder för arbetstagarnas fria rörlighet. Krav på minimialder för deltagande utgör däremot inte ett hinder för den fria rörligheten och tas därför inte upp i detta direktiv.

- (18) Kraven på förvärvande bör inte jämföras med andra fastställda villkor för intjänande av rätt till en livränta som föreskrivs för utbetalningskedjet enligt nationell rätt eller enligt reglerna för vissa kompletterande pensionsystem, särskilt för avgiftsbestämda pensionsplaner. Exempelvis utgör inte krav på aktivt deltagande i kompletterande pensionsystem för uppbärande av pension i form av livränta eller ett engångsbelopp efter det att en deltagare har blivit berättigad till en kompletterande pension en förvärvandetid.
- (19) Om ett anställningsförhållande avslutas innan en avgående arbetstagare har några upplupna förvärvade pensionsrättigheter och systemet eller arbetsgivaren bär investeringsrisken, särskilt i förmånsbestämda system, bör systemet alltid återbetala de pensionsavgifter som har betalats in av den avgående arbetstagaren. Om ett anställningsförhållande avslutas innan en avgående arbetstagare har några upplupna förvärvade pensionsrättigheter och den avgående arbetstagaren bär investeringsrisken, särskilt i avgiftsbestämda system, kan systemet återbetala värdet av de investeringar som härrör från dessa avgifter. Värdet kan vara högre eller lägre än de avgifter som har betalats in av den avgående arbetstagaren. Som alternativt kan systemet återbetala summan av bidragen.
- (20) Avgående arbetstagare bör ha rätt att betala sina förvärvade pensionsrättigheter som vilande pensionsrättigheter i det kompletterande pensionssystemet där rättigheterna har intjänats. När det gäller bevarandet av vilande pensionsrättigheter, får nivån på skyddet anses vara likvärdigt om den avgående arbetstagaren, i synnerhet i ett avgiftsbestämt system, ges möjlighet att låta sina förvärvade pensionsrättigheter överföras till ett kompletterande pensionssystem som uppfyller villkoren i detta direktiv.
- (21) Åtgärder bör vidtas i överensstämmelse med nationell rätt och praxis för att säkerställa att sådana vilande pensionsrättigheter eller deras värde bevaras. Värdet av de rättigheterna vid den tidpunkt då deltagaren lämnar systemet bör fastställas i enlighet med nationell rätt och praxis. Om värdet av de rättigheterna justeras, bör hänsyn tas till systemets särskilda art, intressen hos blivande förmånstagare, kvarstående aktiva deltagare i det kompletterande pensionssystemet samt pensionerade förmånstagare.
- (22) Detta direktiv medför ingen skyldighet att fastställa förmånligare villkor för vilande pensionsrättigheter än för de rättigheter som gäller för aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem.
- (23) Om en avgående arbetstagares förvärvade pensionsrättigheter eller värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna inte överstiger ett tillämpligt tröskelvärde som har fastställts av den berörda medlemsstaten och för att inte handläggningen av ett stort antal vilande pensionsrättigheter med ringa värde ska medföra överdrivet höga administrationskostnader, kan det inom pensionssystemen ges en valmöjlighet att inte bevara dessa förvärvade rättigheter inom systemen utan att i stället betala den avgående arbetstagaren ett belopp likvärdigt med värdet av dessa förvärvade pensionsrättigheter. I förekommande fall bör värdet av överföringen eller det utbetalade beloppet fastställas i enlighet med nationell rätt och praxis. Medlemsstaterna bör i tillämpliga fall fastställa ett tröskelvärde för dessa utbetalningar, med beaktande vad som är en lämplig nivå för arbetstagarnas framtida pensionsinkomster.
- (24) I detta direktiv fastställs inte någon överföring av förvärvade pensionsrättigheter för att underlätta rörlighet för arbetstagare mellan medlemsstaterna bör medlemsstaterna dock sträva efter att i största möjliga utsträckning förbättra möjligheterna att överföra förvärvade pensionsrättigheter, särskilt i samband med att nya kompletterande pensionssystem införs.
- (25) Utan att det påverkar tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/41/EG<sup>(1)</sup>, bör aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem och blivande förmånstagare som utövar eller avser att utöva sin rätt till fri rörlighet på begäran få relevant information om sina kompletterande pensionsrättigheter. Om efterlevandeförmaner är knutna till systemen, bör efterlevande förmånstagare ha samma rätt till information som blivande förmånstagare. Medlemsstaterna bör kunna fastställa att sådan information inte behöver ges oftare än en gång per år.
- (26) Eftersom det finns många olika kompletterande pensionssystem, bör unionen endast fastställa allmänna mål och därför är ett direktiv det lämpliga rättsliga instrumentet.
- (27) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att underlätta utövandet av arbetstagares rätt till fri rörlighet mellan medlemsstaterna, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan stöd, på grund av insatzens omfattning eller verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen anta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

(1) Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/41/EG av den 3 juni 2003 om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut (EUTL 2003.23.9.2003, s. 10).

- (28) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla förmånligare bestämmelser. Genomförandet av detta direktiv får inte tas som anledning till att inskränka det utovarande skyddet i de enskilda medlemsstaterna.
- (29) Kommissionen bör upprätta en rapport om tillämpningen av detta direktiv senast sex år efter den dag da det trädde i kraft.
- (30) I överensstämmelse med de nationella bestämmelserna om utformningen av kompletterande pensionssystem för medlemsstaterna i arbetsmarknadens parter, på dessas gemensamma begäran, ansvarar för att genomföra detta direktiv vad gäller de bestämmelser som omfattas av kollektivavtal, under förutsättning att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att hela tiden kunna garantera de resultat som anges i detta direktiv.

## HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

## Artikel 1

## Syfte

I detta direktiv fastställs regler som gör det lättare för arbetstagare att utöva rätten till fri rörlighet mellan medlemsstaterna genom att minska de hinder som följer av vissa bestämmelser om kompletterande pensionssystem knutna till ett anställningsförhållande.

## Artikel 2

## Tillämpningsområde

1. Detta direktiv gäller kompletterande pensionssystem, med undantag av de system som omfattas av förordning (EG) nr 883/2004.
2. Detta direktiv gäller inte följande:
  - a) Kompletterande pensionssystem som vid tillämpningen för detta direktivs ikraftträdande inte längre tar emot nya aktiva deltagare och som kommer att förbli stängda för nya deltagare.
  - b) Kompletterande pensionssystem som är föremål för åtgärder som medför ingripande av administrativa organ, inrättade genom nationell lagstiftning, eller av rättsliga myndigheter, vilka vidtas i syfte att bevara eller återställa systemens ekonomiska ställning, inbegripet likvidationsförfaranden. Detta undantag ska inte forlängas efter det att ingripandet har upphört.
  - c) System för insolvensgaranti, kompensationsystem och nationella pensionsreservfonder.
  - d) En engångsarbetslöshetsersättning från en arbetsgivare till en anställd vid anställningsförhållandets upplösande, som inte hänförs till alderspension.
3. Detta direktiv ska inte gälla invaliditets- och/eller efterlevandefirmanter som är knutna till kompletterande pensionssystem, med undantag av de särskilda bestämmelserna om efterlevandefirmanter i artiklarna 5 och 6.
4. Detta direktiv gäller endast för anställningsperioder som infaller efter dess införlivande i enlighet med artikel 8.
5. Detta direktiv ska inte gälla intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter för arbetstagare som flyttar inom en enda medlemsstat.

## Artikel 3

## Definitioner

I detta direktiv avses med

- a) *kompletterande pension*: alderspension enligt bestämmelserna för ett i enlighet med nationell rätt och praxis inrättat kompletterande pensionssystem.
- b) *kompletterande pensionssystem*: ett i enlighet med nationell rätt och praxis inrättat tjänstepensionssystem som är kopplat till ett anställningsförhållande och som är avsett att tillhandahålla en kompletterande pension för anställda.
- c) *aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem*: arbetstagare vars nuvarande anställningsförhållande berättigar eller, när eventuella intjänandevillkor har uppfyllts, kan berättiga till en kompletterande pension enligt bestämmelserna i ett kompletterande pensionssystem.
- d) *kvantitativt*: den anställningsperiod som krävs enligt nationell rätt eller i bestämmelserna inom ett kompletterande pensionssystem eller av arbetsgivare innan en arbetstagare blir berättigad till deltagande i ett kompletterande pensionssystem.



- c) *förvärvandets tid*: den tid som aktiv deltagare i ett kompletterande pensionssystem som krävs antingen enligt nationell rätt eller enligt bestämmelserna i ett kompletterande pensionssystem för att erhålla rätt till ackumulerade kompletterande pensionsrättigheter.
- f) *förvärvade pensionsrättigheter*: alla rättigheter till ackumulerade kompletterande pensionsrättigheter som har erhållits när intjänandevillkoren har uppfyllts enligt bestämmelserna i ett kompletterande pensionssystem och i förekommande fall enligt nationell rätt.
- g) *avgående arbetstagar*: en aktiv deltagare i kompletterande pensionssystem vars nuvarande anställningsförhållande upphör av andra skäl än att deltagaren blir berättigad till kompletterande pension och som flyttar mellan medlemsstater.
- h) *blivande förtäringstagar*: en tidigare aktiv deltagare i kompletterande pensionssystem som har förvärvat pensionsrättigheter i ett kompletterande pensionssystem och ännu inte uppbär kompletterande pension från systemet.
- i) *vilande pensionsrättigheter*: förvärvade pensionsrättigheter som bevaras i det system där en blivande förtäringstagar har dessa upplupna rättigheter.
- p) *värde av vilande pensionsrättigheter*: pensionsrättigheternas kapitalvärde beräknat enligt nationell rätt och praxis.

#### Artikel 4

##### Villkor för injämnande av rättigheter enligt kompletterande pensionssystem

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att
  - a) om det tillämpas en förvärvandets tid eller en kvalifikationstid eller badadera, får den totala sammanlagda perioden under inga förhållanden överstiga tre år för avgående arbetstagar.
  - b) om det föreskrivs en minimalålder för förvärvandet av pensionsrättigheter, får den åldern inte vara högre än 21 år för avgående arbetstagar, och
  - c) om en anställning upphör innan en avgående arbetstagar har några intjänade förvärvade pensionsrättigheter, ska ett kompletterande pensionssystem återbetala de avgifter som har betalats in av den avgående arbetstagar eller för den avgående arbetstagarens räkning, i enlighet med nationell rätt eller kollektivavtal eller anställningsavtal, eller om den avgående arbetstagar har investeringsrisken, antingen summan av de avgifter som har inbetalats eller värdet av de investeringar som härrör från dessa inbetalningar.
2. Medlemsstaterna ska ha möjlighet att tillåta att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal fastställer avvikande bestämmelser, i den mån dessa bestämmelser inte ger ett mindre förmånligt skydd och inte skapar hinder för arbetstagarers fria rörlighet.

#### Artikel 5

##### Bevarande av vilande pensionsrättigheter

1. Om inte annat följer av punkterna 3 eller 4 ska medlemsstaterna anta de bestämmelser som är nödvändiga för att säkerställa att en avgående arbetstagar kan bevara sina förvärvade pensionsrättigheter i det kompletterande pensionssystem där de förvärvades. Vid tillämpning av punkt 2 ska det ursprungliga värdet av dessa rättigheter beräknas vid den tidpunkt då den avgående arbetstagarens nuvarande anställningsförhållande upphör.
2. Medlemsstaterna ska, med hänsyn till pensionssystemets regler och praxis, anta de bestämmelser som är nödvändiga för att säkerställa att avgående arbetstagar och deras efterlevandes vilande pensionsrättigheter eller värdet av dessa fastställs med värdet av aktiva deltagare i kompletterande pensionssystemets rättigheter eller följer utvecklingen av de pensionsförmåner som för närvarande utbetalas eller behandlas på andra sätt som anses vara rättvisa, såsom
  - a) om pensionsrättigheterna inom det kompletterande pensionssystemet har intjänats som rätt till ett nominellt belopp, ett uttryckande av det nominella värdet av de vilande pensionsrättigheterna.
  - b) om värdet av upplupna pensionsrättigheter förändras över tiden, en justering av värdet av de vilande pensionsrättigheterna genom att tillämpa
    - i) en rantesats som är inbyggd i det kompletterande pensionssystemet, eller
    - ii) avkastningen på tillgångarna i det kompletterande pensionssystemet,
 eller
  - c) om värdet av de upplupna pensionsrättigheterna justeras, exempelvis utifrån inflation eller lönenivåer, genom en justering av värdet på de vilande pensionsrättigheterna på motsvarande sätt, med förbehåll för ett proportionellt tak som fastställs i nationell rätt eller av arbetsmarknadens parter.

3. Medlemsstaterna får tillåta att de kompletterande pensionssystemen inte bevarar en avgående arbetstagares förvärvade rättigheter utan, med arbetstagarens informerade samtycke, inbegripet när det gäller tillämpliga avgifter, betalar ut ett belopp motsvarande värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna till den avgående arbetstagaren, i den mån värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna inte överskrider ett tröskelvärde som medlemsstaten har fastställt. Medlemsstaten ska underrätta kommissionen om det tröskelvärde som tillämpas.

4. Medlemsstaterna ska kunna välja att tillåta att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal fastställer avvikande bestämmelser, i den mån dessa bestämmelser inte ger ett mindre förmånligt skydd och inte skapar hinder för arbetstagares fria rörlighet.

#### Artikel 6

##### Information

1. Medlemsstaterna ska se till att aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem på begäran kan få information om hur anställningens upphörande skulle påverka deras kompletterande pensionsrättigheter.

Franför allt ska följande information tillhandahållas:

- Villkoren för intjänande av de kompletterande pensionsrättigheterna och konsekvenserna av att dessa villkor tillämpas när en anställningsförhållande upphör.
- Värdet av de förvärvade pensionsrättigheterna eller en sammanställning av de förvärvade pensionsrättigheterna som har gjorts böjda tolv månader före begäran om informationen.
- Villkoren för den framtida behandlingen av vilande pensionsrättigheter.

Om det genom systemet är möjligt att i förtid få tillgång till förvärvade pensionsrättigheter genom en utbetalning av ett engångsbelopp, ska den information som tillhandahålls även inbegripa en skriftlig förklaring om att deltagaren bör överväga rådgivning om investering av detta engångsbelopp för ålderspensionsändamål.

2. Medlemsstaterna ska se till att blivande förmånstagare på begäran får information om följande:

- Värdet av de vilande pensionsrättigheterna eller en sammanställning av de vilande pensionsrättigheterna som har gjorts böjda tolv månader före begäran om informationen.
- Villkoren för behandlingen av de vilande pensionsrättigheterna.

3. För efterlevandeformer som är knutna till kompletterande pensionssystem ska punkt 2 tillämpas på efterlevande förmånstagare när det gäller utbetalning av förmån till efterlevande.

4. Informationen ska lämnas på ett tydligt sätt, skriftligen och inom rimlig tid. Medlemsstaterna får föreskriva att sådan information inte behöver lämnas oftare än en gång per år.

5. Skyldigheterna enligt denna artikel ska inte påverka tillämpningen av utan komplettera tjänstepensionsinstitutens skyldigheter enligt artikel 11 i direktiv 2003/74/EG.

#### Artikel 7

##### Minimikrav och bevarande av skyddsnivån

1. Medlemsstaterna får anta eller behålla fördelaktigare bestämmelser om intjänande av arbetstagares kompletterande pensionsrättigheter, om rätten för avgående arbetstagare att bevara kompletterande pensionsrättigheter och om rätten som aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem och blivande förmånstagare har till information av vad som föreskrivs i detta direktiv.

2. Införandet av detta direktiv får under inga omständigheter anges som skäl till att inskränka den nuvarande rätten att intjäna och bevara kompletterande pensioner eller deltagares i kompletterande pensionssystem och förmånstagares rätt till information i medlemsstaterna.

#### Artikel 8

##### Införande

1. Medlemsstaterna ska senast den 21 maj 2018 anta de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv eller se till att arbetsmarknadens parter senast samma datum genom avtal inför de bestämmelser som krävs. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att kunna garantera de resultat som fastställs genom detta direktiv. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

2. När medlemsstaterna antar de bestämmelser som avses i punkt 1, ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

#### Artikel 9

##### Rapporter

1. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna all tillgänglig information om tillämpningen av detta direktiv senast den 21 maj 2019.
2. Senast den 21 maj 2020 ska kommissionen upprätta en rapport om tillämpningen av detta direktiv och lägga fram den för Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén.

#### Artikel 10

##### Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

#### Artikel 11

##### Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 16 april 2014.

*På Europaparlamentets vägnar*  
M. SCHULZ  
*Ordförande*

*På rådets vägnar*  
D. KOURKOULAS  
*Ordförande*



# Författningsförslag för avgående arbetstagare

## **Förslag till lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension**

Härigenom föreskrivs<sup>22</sup> följande.

### **Inledande bestämmelser**

**1 §** Denna lag har till ändamål att tillförsäkra arbetstagare och deras efterlevande vissa rättigheter gentemot arbetsgivare vid avtal om tjänstepension.

**2 §** Lagen tillämpas på tjänstepension som är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder (ålderspension) samt, såvitt gäller 12 §, vilande efterlevandepension.

**3 §** Ett avtal som inskränker en rättighet enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 5–9 §§ under förutsättning att avtalet respekterar det skydd för arbetstagare och deras fria rörlighet som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för

---

<sup>22</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter, i den ursprungliga lydelsen.

ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter, i den ursprungliga lydelsen.

## Definitioner

4 § I denna lag avses med:

*ackumulerade pensionsrättigheter:* pensionsrättigheter som avser en retroaktiv period under vilken en aktiv arbetstagare omfattats av avtalets bestämmelser om ålderspension

*aktiv arbetstagare:* arbetstagare vars nuvarande anställningsförhållande berättigar till eller kan berättiga till ålderspension enligt avtalet,

*avgående arbetstagare:* arbetstagare som, utan att uppbära ålderspension enligt avtalet, slutat sin anställning hos arbetsgivaren och flyttar till annan medlemsstat,

*blivande förmånstagare:* en tidigare aktiv arbetstagare som ännu inte uppbär ålderspension enligt avtalet, och

*vilande efterlevandepension:* pension till efterlevande som bevaras efter det att en avgående arbetstagare avlidit och som betalas ut med anledning av att den efterlevande uppnår viss ålder.

## Villkor

5 § Om anställningstid uppställs som villkor för att en avgående arbetstagare ska börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension eller för att en avgående arbetstagare ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter får sådan tid sammanlagt högst uppgå till tre år.

6 § Om ålder uppställs som villkor för att en avgående arbetstagare ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter får denna högst vara 21 år.

7 § Intjänade pensionsrättigheter för avgående arbetstagare ska bevaras fram till dess att arbetstagaren uppnår pensionsåldern.

Om värdet av pensionsrättigheterna inte överstiger ett prisbasbelopp enligt 2 kap. 7 § socialförsäkringsbalken får dock

avtalet medge att ett engångsbelopp motsvarande värdet betalas ut till avgående arbetstagare före nämnda tidpunkt förutsatt att denne gett sitt samtycke.

**8 §** Villkor för värdeutvecklingen av intjänade pensionsrättigheter för avgående arbetstagare ska:

1. motsvara de villkor som tillämpas enligt avtalet för arbetstagare som kvarstår i anställningen,
2. följa utvecklingen av de pensionsförmåner som utbetalas enligt avtalet eller
3. på annat sätt tillförsäkra att den avgående arbetstagaren behandlas rättvist.

## Återbetalning

**9 §** Om den avgående arbetstagaren till någon del finansierat tjänstepensionen och arbetstagaren lämnar sin anställning under tid då hinder för intjänande föreligger på grund av villkor enligt 5 eller 6 § ska arbetsgivaren ersätta arbetstagaren för erlagda avgifter eller värdet av de investeringar som härrör från dessa betalningar.

## Information

**10 §** På aktiv arbetstagers begäran ska arbetsgivaren lämna information om hur anställningens upphörande skulle påverka tjänstepensionen.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. villkor för intjänande och konsekvenserna av att dessa tillämpas när anställningsförhållandet upphör,
2. värdet av intjänade pensionsrättigheter och
3. villkor för värdeutvecklingen av intjänade pensionsrättigheter för tid efter anställningsförhållandets upphörande.

Om avtalet medger utbetalning av ett engångsbelopp enligt 7 § ska arbetstagaren informeras om att denne bör överväga rådgivning om investering av beloppet för sitt pensionssparande.

Motsvarande information enligt andra stycket punkterna 2 och 3 ska på begäran lämnas till blivande förmånstagare.

Informationen ska lämnas skriftligen och behöver endast lämnas en gång per år.

11 § Information enligt 10 § behöver endast lämnas i den mån sådan information inte kan erhållas på annat sätt.

### **Vilande efterlevandepension**

12 § Om avtalet innehåller en rätt till vilande efterlevandepension är 8 § samt 10 § fjärde stycket tillämpliga i förhållande till efterlevande förmånstagare.

### **Avgående arbetstagares underrättelseskyldighet**

13 § En avgående arbetstagare ska senast tre månader efter anställningsförhållandets upphörande meddela sin tidigare arbetsgivare om sin flytt till en annan medlemsstat.

### **Ogiltighet**

14 § Ett avtalsvillkor som inskränker en rättighet enligt denna lag ska jämkas eller förklaras ogiltigt om en arbetstagare begär det.

### **Skadestånd**

15 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska ersätta uppkommen skada.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

### **Rättegången**

16 § Mål om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.



1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2018 och omfattar anställningsperioder som infaller från och med dagen för ikraftträdande.

2. Lagen gäller inte avtal till vilka arbetstagare inte kunde anslutas efter den 19 maj 2014.

### **Förslag till förordning om ändring i förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner**

Regeringen föreskriver att det i förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner ska införas en ny paragraf, 25 §, av följande lydelse.

**25 §** För tjänstepension enligt 1 § 7–8 och 10, som är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder, ansvarar Statens tjänstepensionsverk för att lämna den information som ska ges enligt 10 och 11 §§ lagen (2017:000) om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension.

# Statens offentliga utredningar 2016

## Kronologisk förteckning

---

1. Statens bredbandsinfrastruktur som resurs. N.
2. Effektiv vård. S.
3. Höghastighetsjärnvägens finansiering och kommersiella förutsättningar. N.
4. Politisk information i skolan – ett led i demokratiuppdraget. U.
5. Låt fler forma framtiden!  
Del A + B. Ku.
6. Framtid sökes –  
Slutredovisning från  
den nationella samordnaren  
för utsatta EU-medborgare. S.
7. Integritet och straffskydd. Ju.
8. Ytterligare åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism. Fjärde penningtvättsdirektivet – samordning – ny penningtvättslag – m.m.  
Del 1 + 2. Fi.
9. Plats för nyanlända i fler skolor. U.
10. EU på hemmaplan. Ku.
11. Olika vägar till föräldraskap. Ju.
12. Ökade möjligheter till modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmål. U.
13. Palett för ett stärkt civilsamhälle. Ku.
14. En översyn av tobakslagen. Nya steg mot ett minskat tobaksbruk. S.
15. Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention nr 94 samt en internationell jämförelse. Fi.
16. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2016. Risker, osäkerheter och framtidsutmaningar. M.
17. EU:s reviderade insolvensförordning m.m. Ju.
18. En ny strafftidslag. Ju.
19. Barnkonventionen blir svensk lag. S.
20. Föräldradedighet för statsråd? Fi.
21. Ett klimatpolitiskt ramverk för Sverige. M.
22. Möjlighet att begränsa eller förbjuda odling av genetiskt modifierade växter i Sverige. M.
23. Beskattning av incitamentsprogram. Fi.
24. En ändamålsenlig kommunal redovisning. Fi.
25. Likvärdigt, rättssäkert och effektivt – ett nytt nationellt system för kunskapsbedömning. Del 1 + 2. U.
26. På väg mot en ny politik för Sveriges landsbygder – landsbygders utveckling, möjligheter och utmaningar. N.
27. Som ett brev på posten. Postbefordran och pristak i ett digitaliserat samhälle. N.
28. Vägen till självkörande fordon – försöksverksamhet. N.
29. Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden. U.
30. Människorna, medierna & marknaden. Medieutredningens forskningsantologi om en demokrati i förändring. Ku.
31. Fastighetstaxering av anläggningar för el- och värmeproduktion. Fi.
32. En trygg dricksvattenförsörjning. Del 1 + 2 och Sammanfattning. N.
33. Ett bonus–malus-system för nya lätta fordon. Fi.
34. Revisorns skadeståndsansvar. Ju.
35. Vägen in till det svenska skolväsendet. U.
36. Medverkan av tjänsteleverantörer i ärenden om uppehålls- och arbetstillstånd. UD.
37. Rätten till en personförsäkring – ett stärkt konsumentskydd. Ju.
38. Samling för skolan. Nationella målsättningar och utvecklingsområden för kunskap och likvärdighet. U.

39. Polis i framtiden  
– polisutbildningen som högskole-  
utbildning. Ju.
40. Straffrättsliga åtgärder mot deltagande  
i en väpnad konflikt till stöd för en  
terroristorganisation. Ju.
41. Hur står det till med den personliga  
integriteten?  
– en kartläggning av Integritets-  
kommittén. Ju.
42. Ett starkt straffrättsligt skydd mot  
köp av sexuell tjänst och utnyttjande  
av barn genom köp av sexuell hand-  
ling, m.m. Ju.
43. Internationella säkerhetsrätter  
i järnvägsfordon m.m.  
– Järnvägsprotokollet. Ju.
44. Kraftsamling mot antiziganism. Ku.
45. En hållbar, transparent och  
konkurrenskraftig fondmarknad. Fi.
46. Samordning, ansvar och  
kommunikation – vägen till ökad  
kvalitet i utbildningen för elever  
med vissa funktionsnedsättningar. U.
47. En klimat- och luftvårdsstrategi  
för Sverige. Del 1 + Del 2, bilaga med  
underlagsrapporter. M.
48. Regional indelning – tre nya län. Fi.
49. En utökad beslutanderätt för  
Konkurrensverket. N.
50. Genomförande av sjöfolksdirektivet. A.
51. Villkor för intjänande och bevarande av  
tjänstepension. A.

# Statens offentliga utredningar 2016

## Systematisk förteckning

---

### Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av sjöfolksdirektivet. [50]

Villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension. [51]

### Finansdepartementet

Ytterligare åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism. Fjärde penningtvättsdirektivet – samordning – ny penningtvättslag – m.m. Del 1 + 2. [8]

Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention nr 94 samt en internationell jämförelse. [15]

Föräldradelighet för statsråd? [20]

Beskattning av incitamentsprogram. [23]

En ändamålsenlig kommunal redovisning. [24]

Fastighetstaxering av anläggningar för el- och värmeproduktion. [31]

Ett bonus–malus-system för nya lätta fordon. [33]

En hållbar, transparent och konkurrenskraftig fondmarknad. [45]

Regional indelning – tre nya län. [48]

### Justitiedepartementet

Integritet och straffskydd. [7]

Olika vägar till föräldraskap. [11]

EU:s reviderade insolvensförordning m.m. [17]

En ny strafftidslag. [18]

Revisorns skadeståndsansvar. [34]

Rätten till en personförsäkring – ett stärkt konsumentskydd. [37]

Polis i framtiden – polisutbildningen som högskoleutbildning. [39]

Straffrättsliga åtgärder mot deltagande i en väpnad konflikt till stöd för en terroristorganisation. [40]

Hur står det till med den personliga integriteten?

– en kartläggning av Integritetskommittén. [41]

Ett starkt straffrättsligt skydd mot köp av sexuell tjänst och utnyttjande av barn genom köp av sexuell handling, m.m. [42]

Internationella säkerhetsrätter i järnvägsfordon m.m. – Järnvägsprotokollet. [43]

### Kulturdepartementet

Låt fler forma framtiden! Del A + B. [5]

EU på hemmaplan. [10]

Palett för ett stärkt civilsamhälle. [13]

Människorna, medierna & marknaden  
Medieutredningens forskningsantologi om en demokrati i förändring. [30]

Kraftsamling mot antiziganism. [44]

### Miljö- och energidepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2016.  
Risker, osäkerheter och framtidsutmaningar. [16]

Ett klimatpolitiskt ramverk för Sverige. [21]

Möjlighet att begränsa eller förbjuda odling av genetiskt modifierade växter i Sverige. [22]

En klimat- och luftvårdsstrategi för Sverige. Del 1 + Del 2, bilaga med underlagsrapporter. [47]

### Näringsdepartementet

Statens bredbandsinfrastruktur som resurs. [1]

Höghastighetsjärnvägens finansiering och kommersiella förutsättningar. [3]

På väg mot en ny politik för Sveriges landsbygder – landsbygdernas utveckling, möjligheter och utmaningar. [26]

Som ett brev på posten. Postbefordran och pristak i ett digitaliserat samhälle. [27]

- Vägen till självkörande fordon  
– försöksverksamhet. [28]
- En trygg dricksvattenförsörjning.  
Del 1 + 2 och Sammanfattning. [32]
- En utökad beslutanderätt för Konkurrens-  
verket. [49]

### **Socialdepartementet**

- Effektiv vård. [2]
- Framtid sökes – Slutredovisning från den  
nationella samordnaren för utsatta  
EU-medborgare. [6]
- En översyn av tobakslagen. Nya steg mot  
ett minskat tobaksbruk. [14]
- Barnkonventionen blir svensk lag. [19]

### **Utbildningsdepartementet**

- Politisk information i skolan – ett led i  
demokratiuppdraget. [4]
- Plats för nyanlända i fler skolor. [9]
- Ökade möjligheter till modersmåls-  
undervisning och studiehandledning  
på modersmål. [12]
- Likvärdigt, rättssäkert och effektivt – ett  
nytt nationellt system för kunskaps-  
bedömning. Del 1 + 2. [25]
- Trygghet och attraktivitet  
– en forskarkarriär för framtiden. [29]
- Vägen in till det svenska skolväsendet. [35]
- Samling för skolan. Nationella målsätt-  
ningar och utvecklingsområden för  
kunskap och likvärdighet. [38]
- Samordning, ansvar och  
kommunikation – vägen till ökad  
kvalitet i utbildningen för elever  
med vissa funktionsnedsättningar. [46]

### **Utrikesdepartementet**

- Medverkan av tjänsteleverantörer i ärenden  
om uppehålls- och arbetstillstånd. [36]