

Lagrådsremiss

Genomförande av direktivet om förbättrade villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 9 november 2017

Ylva Johansson

Catharina Nordlander
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

Lagrådsremissen innehåller 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.

En ny lag föreslås om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension. Enligt den föreslagna lagen har arbetstagare vid avtal om tjänstepension rätt till vissa grundläggande villkor för intjänande och bevarande av pensionsrättigheter. Vidare föreskriver den föreslagna lagen att arbetsgivare på arbetstagares begäran ska lämna information om hur tjänstepensionen skulle påverkas av att anställningen upphör. Slutligen föreslås att lagen i vissa fall även ska tillförsäkra efterlevande förmånstagare rättigheter gentemot arbetsgivare.

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 juni 2018.

Innehållsförteckning

1	Beslut	4
2	Förslag till lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension.....	5
3	Ärendet och dess beredning	9
4	Bakgrund.....	9
4.1	Direktivet.....	9
4.1.1	Direktivets huvudsakliga syfte och innehåll	9
4.1.2	Direktivets tillkomst	9
4.1.3	1998 års direktiv	10
4.2	Det svenska regelverket om tjänstepension.....	10
4.2.1	Nuvarande reglering	10
4.2.2	Lagstiftningsarbeten som pågår inom tjänstepensionsområdet.....	11
5	Genomförande av direktivet.....	11
5.1	En ny lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension	11
5.2	Lagens tillämpningsområde	15
5.2.1	Lagen ska gälla avtal om ålderspension och vilande efterlevandepension	15
5.2.2	Lagen ska som utgångspunkt vara tvingande	15
5.2.3	Genom ett centralt kollektivavtal ska avvikelser få göras från vissa av lagens bestämmelser	17
5.3	Definitioner	19
5.4	Arbetstagares rätt till vissa villkor för intjänande och bevarande	23
5.5	Villkor för intjänande	23
5.5.1	Villkor om anställningstid	23
5.5.2	Villkor om lägsta åldersgräns	24
5.6	Bevarande av vilande pensionsrättigheter	25
5.6.1	Krav på villkor om bevarande	25
5.6.2	En begränsad möjlighet till utbetalning av engångsbelopp	27
5.6.3	Vilande pensionsrättigheter ska behandlas rättvist ³⁰	
5.7	Återbetalning	31
5.8	Arbetsgivares informationsskyldighet.....	33
5.8.1	Arbetsgivaren ska lämna viss information på arbetstagarens begäran.....	33
5.8.2	Informationskyldigheten ska kunna fullgöras på olika sätt	35

5.8.3	Informationen ska kunna fås inom rimlig tid	36
5.8.4	Information ska även lämnas till blivande förmånstagare	36
5.8.5	Informationsskyldigheten ska inte behöva fullgöras oftare än en gång per år	37
5.9	Skadestånd	37
5.10	Rättegången	38
5.11	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	39
6	Konsekvenser	42
6.1	Problembeskrivning och syftet med förslaget	42
6.2	Alternativa förslag	43
6.3	Konsekvenser för arbetsgivare	44
6.4	Konsekvenser för arbetstagare	45
6.5	Konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män	46
6.6	Övriga konsekvenser	46
6.7	Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden	47
6.8	Ikraftträdande och informationsinsatser	48
7	Författningskommentar	49
Bilaga 1	Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU	59
Bilaga 2	Sammanfattning av betänkandet (SOU 2016:51)	66
Bilaga 3	Betänkandets lagförslag	68
Bilaga 4	Förteckning över remissinstanserna	71

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension.

2 Förslag till lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om rättigheter för arbetstagare och deras efterlevande gentemot arbetsgivare vid avtal om tjänstepension.

2 § Lagen gäller avtal om tjänstepension som är avsedd att betalas ut när pensionsåldern har uppnåtts (ålderspension).

Om ett avtal om tjänstepension innehåller en rätt till vilande efterlevandepension, gäller vad som föreskrivs för blivande förmånstagare i 10 § och 12 § tredje stycket även för efterlevande förmånstagare.

Avtals ogiltighet

3 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en rättighet enligt denna lag, om inte något annat följer av 4 §.

Avvikelser i kollektivavtal

4 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 7–11 §§, 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.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt första stycket får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

¹ 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.

Definitioner

5 § I denna lag avses med

1. *avtal om tjänstepension*: avtal om ålderspension och vilande efterlevandepension som ingås mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagare eller arbetstagarorganisation,

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

3. *ackumulerade pensionsrättigheter*: pensionsrättigheter som avser en retroaktiv period under vilken arbetstagaren har omfattats av ett avtal om tjänstepension,

4. *blivande förmånstagare*: arbetstagare som, utan att få ålderspension enligt avtalet, har slutat sin anställning hos arbetsgivaren, och

5. *förvärvade pensionsrättigheter*: alla ackumulerade pensionsrättigheter som en arbetstagare har rätt till när villkoren för intjänande har uppfyllts.

Villkor för intjänande och bevarande

6 § En arbetstagare har vid avtal om tjänstepension rätt till villkor enligt 7–10 §§.

7 § Om anställningstid uppställs som villkor för att arbetstagaren ska få börja tjäna in pensionsrättigheter eller få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, får sådan tid sammanlagt uppgå till högst tre år.

8 § Om en lägsta åldersgräns uppställs som villkor för att arbetstagaren ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, får denna åldersgräns inte vara högre än 21 år.

9 § Förvärvade pensionsrättigheter för blivande förmånstagare ska bevaras fram till dess att förmånstagaren uppnår pensionsåldern.

Om värdet av pensionsrättigheterna inte överstiger ett prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken, får dock avtalet medge att ett engångsbelopp motsvarande värdet betalas ut till en arbetstagare som avslutar sin anställning utan att ha uppnått pensionsåldern. Engångsbeloppet får endast betalas ut under förutsättning att

1. arbetsgivaren lämnar skriftlig och tydlig information om vad det innebär att få ett engångsbelopp, och

2. arbetstagaren därefter lämnar sitt samtycke till att engångsbeloppet betalas ut.

Informationen enligt andra stycket 1 ska innehålla åtminstone uppgifter om eventuella avgifter som är förknippade med att engångsbeloppet betalas ut och information om att arbetstagaren bör överväga rådgivning om hur engångsbeloppet kan investeras för pensionssparande.

10 § Villkor för värdeutvecklingen av förvärvade 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. tillförsäkra på annat sätt att den blivande förmånstagaren behandlas rättvist.

Vid beräkningen av värdeutvecklingen ska det ursprungliga värdet av pensionsrättigheterna vara det värde rättigheterna hade när den aktuella anställningen upphörde.

Återbetalning av arbetstagarens egna inbetalningar

11 § Om en anställning upphör innan arbetstagaren har fått rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, ska arbetsgivaren ersätta arbetstagaren för inbetalningar som arbetstagaren har gjort själv eller, om inbetalningarna har investerats, värdet av investeringarna. Detsamma gäller om någon annan har gjort inbetalningar för arbetstagarens räkning.

Arbetsgivarens informationsskyldighet

12 § Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig och tydlig information om hur tjänstepensionen skulle påverkas av att anställningen upphör. Arbetsgivaren kan fullgöra sin informationsskyldighet antingen genom att själv lämna informationen eller genom att ange för arbetstagaren var informationen finns tillgänglig. Informationen ska kunna fås inom rimlig tid från det att begäran framställs, oavsett hur informationsskyldigheten fullgörs.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

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

2. värdet av förvärvade pensionsrättigheter, och

3. villkor för värdeutvecklingen av förvärvade pensionsrättigheter efter det att anställningen har upphört.

Uppgifter enligt andra stycket 2 och 3 ska på begäran lämnas till blivande förmånstagare på motsvarande sätt som föreskrivs i första stycket.

13 § Arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 12 § behöver inte fullgöras oftare än en gång per år.

Skadestånd

14 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som lagbrottet innebär.

Om det är skäligt får 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. När den lagen tillämpas i

tvister mellan en arbetsgivare och en efterlevande förmånstagare gäller det som föreskrivs för arbetsgivare och arbetstagare.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juni 2018.
 2. Lagen tillämpas även på avtal om tjänstepension som har ingåtts före ikraftträdandet, i den utsträckning villkor i sådana avtal står i strid med lagen efter ikraftträdandet.
 3. Lagen tillämpas endast på avtal om tjänstepension som arbetstagare har kunnat ansluta sig till efter den 19 maj 2014.
 4. Vid beräkningen av förvärvade pensionsrättigheter enligt 9, 10 och 12 §§ ska endast pensionsrättigheter som har förvärvats efter lagens ikraftträdande beaktas.

3 Ärendet och dess beredning

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 ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 21 maj 2018. Den svenska versionen av direktivet finns i *bilaga 1*.

Regeringen beslutade den 30 april 2015 att ge en särskild utredare i uppdrag att lämna förslag till nationellt genomförande av direktivet (dir. 2015:45). I augusti 2016 överlämnade den särskilda utredaren sitt betänkande (SOU 2016:51). En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 2*. Betänkandets lagförslag finns i *bilaga 3*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. Remissvaren och en sammanställning av remissvaren finns tillgänglig i Arbetsmarknadsdepartementet (A2016/01553/ARM).

4 Bakgrund

4.1 Direktivet

4.1.1 Direktivets huvudsakliga syfte och innehåll

I denna lagrådsremiss finns 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 (direktivet). Direktivet 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 innehåller tre delar. Den första delen uppställer vissa minimikrav för villkor för intjänande av pensionsrättigheter enligt kompletterande pensionssystem (artikel 4). Den andra delen föreskriver vad som ska gälla för bevarande av vilande pensionsrättigheter (artikel 5). Direktivets tredje del rör arbetstagares rätt till information om hur pensionen skulle påverkas av om anställningen upphörde och om värdet av och villkoren för förvärvade pensionsrättigheter (artikel 6). Direktivet anger i denna del att även blivande förmånstagare har rätt till viss information.

4.1.2 Direktivets tillkomst

Europeiska kommissionen presenterade 2005 ett första förslag till direktiv. Det föreslagna direktivet kallades portabilitetsdirektivet och

innehöll bestämmelser om intjänande av pensionsrättigheter, bevarande av vilande pensionsrättigheter, information och överföring av pensionsrättigheter. År 2007 presenterade kommissionen ett omarbetat förslag till direktiv. I det ändrade förslaget hade rätten att kunna ta med sig det intjänade pensionskapitalet vid en flytt till en annan medlemsstat tagits bort. I det förslag som sedermera antogs under 2014 hade ytterligare förändringar gjorts, bland annat begränsades direktivet till att huvudsakligen omfatta arbetstagare som flyttar mellan medlemsstaterna.

4.1.3 1998 års direktiv

Sedan tidigare finns ett närliggande 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 i Sverige 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). Direktiv 98/49/EG kan ses som en första åtgärd att förbättra den fria rörligheten för arbetstagare avseende tjänstepension. Det direktiv som nu ska genomföras syftar till att ytterligare underlätta arbetstagarnas rörlighet vad gäller tjänstepensionens intjänande och bevarande.

4.2 Det svenska regelverket om tjänstepension

4.2.1 Nuvarande reglering

I Sverige finns vid sidan av det allmänna lagstadgade pensionssystemet två former av kompletterande pensionssystem. Det finns kompletterande pension som har sin grund i ett anställningsförhållande (tjänstepension) och det finns sådan pension som bygger på ett eget sparande. Direktivet gäller endast kompletterande pensionsrättigheter som är knutna till ett anställningsförhållande, det vill säga tjänstepension. Villkoren för tjänstepension är i Sverige nästan uteslutande reglerade i avtal, främst kollektivavtal men även individuella avtal. Det finns dock ett mindre antal arbetstagare som har rätt till tjänstepension genom författning. I förordningen (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner finns även en reglering gällande Statens tjänstepensionsverks ärendehandläggning och ansvar inom förordningsreglerad tjänstepension.

Även om villkoren som gäller för tjänstepension främst regleras i avtal finns olika författningar som i andra avseenden har betydelse på tjänstepensionsområdet. Bestämmelser om förhållandet mellan försäkringsbolag och försäkringstagare finns i försäkringsavtalslagen (2005:104). Bestämmelser om försäkringsföretags verksamhet finns i försäkringsrörelselagen (2010:2043). I lagen (1967:531) om tryggnad

av pensionsutfästelse m.m. (tryggandelagen) regleras vissa tryggandeformer. Bestämmelser om arbetsgivares avdragsrätt för pensionskostnader finns i 58 kap. inkomstskattelagen (1999:1229). I föreskrifter och allmänna råd från Finansinspektionen finns bland annat bestämmelser om information gällande tjänstepensioner.

4.2.2 Lagstiftningsarbeten som pågår inom tjänstepensionsområdet

Vid sidan av genomförandet av direktivet som behandlas i denna lagrådsremiss pågår även annat lagstiftningsarbete på tjänstepensionsområdet. Finansdepartementet avser att under hösten 2017 remittera förslag till en ny tjänstepensionsreglering för tjänstepensionsinstitut med utgångspunkt i förslagen i Tjänstepensionsföretagsutredningens betänkande (SOU 2014:57) och det reviderade tjänstepensionsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/41/EG av den 3 juni 2003 om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut). I juni 2015 överlämnade Tjänstepensionsbeskattningsutredningen sitt betänkande om tryggandelagen och skattereglerna (SOU 2015:68). Ärendet bereds inom Regeringskansliet. I augusti 2017 remitterade Finansdepartementet en promemoria som bland annat behandlar förslagen i betänkandet om tryggandelagen och skattereglerna som avser den skatterättsliga flyttregeln i 58 kap. inkomstskattelagen (En effektivare flytträtt av försäkringssparande).

5 Genomförande av direktivet

5.1 En ny lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension

Regeringens förslag: Direktivet ska, när det gäller avtal om tjänstepension, genomföras genom en ny lag som innehåller bestämmelser om rättigheter för arbetstagare och deras efterlevande gentemot arbetsgivare.

Lagen ska gälla för samtliga arbetstagare.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens. Utredningens förslag har dock en annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: Remissinstanserna ställer sig positiva till eller saknar invändningar mot att direktivets bestämmelser genomförs när det gäller avtal om tjänstepension genom en ny lag. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* anser dock att endast bestämmelser om återbetalning och informationsskyldighet har sådan karaktär att de bör införas i lag. Övriga bestämmelser kan enligt fakulteten regleras på en lägre författningsnivå eller i kollektivavtal. Juridiska fakulteten menar också att det inte är nödvändigt eller lämpligt att i lagen ange lagens

ändamål. *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)*, *Sveriges universitetslärare och forskare* och *Svensk Försäkring* anser att det är rimligt att låta lagen omfatta alla arbetstagare för att uppnå likvärdiga villkor för de försäkrade. *Arbetsgivarverket* anser att det är tveksamt om lagstiftningen ska omfatta samtliga arbetstagare då det enligt myndigheten skulle medföra ett större ingrepp för både enskilda arbetsgivare och för arbetsmarknadens parter än vad som är nödvändigt. *Svenskt Näringsliv* motsätter sig bestämt att det skapas särskilda regelverk för dem som flyttar utomlands.

Skälen för regeringens förslag

Bestämmelserna som krävs för att genomföra direktivet ska rikta sig till arbetsgivaren

Direktivet uppställer minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter. Medlemsstaterna får anta eller behålla fördelaktigare bestämmelser än de som fastställs i direktivet (artikel 7.1). Genomförandet av direktivet får dock inte leda till en lägre skyddsnivå än den som uppställs i direktivet (artikel 7.2).

Direktivet anger inte att genomförandet måste ske genom att arbetstagare tillförsäkras rättigheter gentemot arbetsgivare. Man skulle därför kunna tänka sig en reglering för att genomföra direktivet som riktar sig till någon eller några andra än arbetsgivaren, till exempel aktörer som administrerar avtal om tjänstepension, försäkringsgivare eller parterna på arbetsmarknaden.

I Sverige regleras tjänstepension främst i avtal som ingås mellan parterna på arbetsmarknaden eller mellan parterna i anställningsförhållandet. Det är därför inte lämpligt att lägga ansvaret för att villkoren i avtalen ska uppfylla direktivets krav på aktörer som administrerar avtal om tjänstepension eller på försäkringsgivare eftersom dessa har en begränsad möjlighet att påverka och bestämma över avtalens innehåll. Ansvaret skulle i stället kunna läggas på arbetsmarknadens parter som ofta har en betydande möjlighet att påverka avtalets innehåll. Parterna har dock inte möjlighet att garantera att direktivet genomförs i enskilda avtal. Det skulle därför inte vara möjligt att säkerställa att direktivet får genomslag på hela arbetsmarknaden om lagen endast riktade sig till parterna på arbetsmarknaden. Regeringen anser mot den bakgrunden att direktivet, liksom utredningen föreslår, bör genomföras genom bestämmelser som riktar sig till arbetsgivaren. Skäl för att direktivets informationsskyldighet ska ligga på arbetsgivaren redovisas i avsnitt 5.8.1.

Direktivets bestämmelser ska genomföras genom en ny lag

Direktivet innehåller regler som skyddar arbetstagare och i vissa fall deras efterlevande. En konsekvens av att bestämmelserna enligt regeringen bör rikta sig till arbetsgivaren är därför att bestämmelserna kommer att reglera förhållandet mellan arbetsgivare å ena sidan och arbetstagare och deras efterlevande å andra sidan. Det rör sig alltså om

bestämmelser som faller inom det område där föreskrifter enligt regeringsformen måste meddelas genom lag. Regeringens bedömning är därför att bestämmelserna som krävs för att genomföra direktivet i svensk rätt behöver införas i lag och att det inte går att genomföra hela eller delar av direktivet genom förordning, åtminstone inte om direktivet genomförs genom att arbetstagare tillförsäkras rättigheter gentemot arbetsgivare.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet anger att endast bestämmelserna om återbetalning och informationsskyldighet har sådan karaktär att de bör införas i lag. Enligt regeringens uppfattning är det riktigt att vissa delar av direktivet skulle kunna genomföras på en lägre författningsnivå. Man skulle till exempel kunna tänka sig att direktivets bestämmelser om villkor om anställningstid och ålder för intjänande av pensionsrättigheter genomfördes genom offentligrättsliga bestämmelser. Bestämmelserna skulle då reglera förhållandet mellan arbetsgivare och det allmänna och därmed enligt regeringsformen kunna införas på förordningsnivå efter bemyndigande från riksdagen. En sådan lösning skulle emellertid riskera att göra regelverket svåröverskådligt eftersom bestämmelser skulle behöva placeras i olika författningar. En lämpligare ordning är enligt regeringens uppfattning att direktivet i sin helhet, när det gäller avtalsreglerad tjänstepension, genomförs genom bestämmelser på lagnivå.

Den befintliga lagstiftningen om tjänstepension anknyter huvudsakligen till trygandet av tjänstepensionsutfästelsen, beskattningen av tjänstepensionen, det avtalsrättsliga förhållandet mellan försäkringsbolaget och den som tecknar avtal samt bedrivandet av försäkringsrörelser. Någon naturlig plats i befintliga lagar att samlat placera bestämmelserna som krävs för att genomföra direktivet i svensk rätt finns inte. Liksom utredningen ser regeringen ett värde i att hålla ihop direktivets alla delar eftersom de är tätt förknippade med varandra. Det är därför inte lämpligt, även om det skulle vara möjligt, att placera de bestämmelser som krävs för att genomföra direktivet i olika lagar.

Regeringen föreslår mot denna bakgrund att direktivets bestämmelser genomförs genom en ny lag.

Utredningens lagförslag har en inledande bestämmelse som anger lagens ändamål. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* menar att en ändamålsbestämmelse inte är nödvändig eller lämplig. Regeringen delar Juridiska fakultetens uppfattning. Eftersom det rör sig om ett EU-direktiv som har till syfte att främja den fria rörligheten för arbetstagare skulle en ändamålsbestämmelse i lagen som inte överensstämmer med EU-direktivets ändamål riskera att skapa oklarheter. Regeringen föreslår därför att lagen i stället innehåller en inledande bestämmelse som anger lagens innehåll.

Lagen ska gälla vid avtal om tjänstepension

I Sverige regleras rätt till och villkor om tjänstepension främst i avtal, även om det finns ett mindre antal arbetstagare som genom förordning har rätt till tjänstepension. Frågan är mot den bakgrunden om den föreslagna lagen bör omfatta endast avtalsreglerad tjänstepension eller all

tjänstepension, oberoende av om rätten till den har sin grund i avtal eller författning.

Om utgångspunkten är, vilket regeringen anser att den bör vara, att lagens bestämmelser ska rikta sig till arbetsgivaren, bör arbetsgivarens ansvar begränsas till sådan reglering av tjänstepension som arbetsgivaren kan påverka utformningen av.

Lagen bör alltså enligt regeringens mening gälla vid avtal om tjänstepension. Avtal om tjänstepension bör omfatta både kollektivavtal och individuella avtal.

Regeringens förslag innebär att tjänstepension som inte regleras i avtal om tjänstepension utan i förordning kommer att falla utanför lagens tillämpningsområde. De eventuella förordningsändringar som krävs för att genomföra direktivet i dessa delar avser regeringen att bereda i särskild ordning.

Lagen ska gälla för samtliga arbetstagare

Direktivet är inte tillämpligt när arbetstagare flyttar inom en medlemsstat (artikel 2.5). Medlemsstaterna har dock ett utrymme att införa för arbetstagarna förmånligare regler (artikel 7.1). Medlemsstaterna har vidare enligt direktivet möjlighet att genomföra direktivets bestämmelser på så sätt att den nationella regleringen även omfattar arbetstagare som byter anställning inom en medlemsstat (skäl 6).

Arbetsgivarverket uttrycker tveksamhet till en lagstiftning som omfattar samtliga arbetstagare eftersom en sådan enligt myndigheten skulle innebära ett onödigt stort ingrepp i enskilda arbetsgivares och arbetsmarknadens parter handlingsfrihet. Det är enligt regeringens mening riktigt att en lagstiftning som omfattar samtliga arbetstagare innebär ett större ingrepp i arbetsgivares och parternas handlingsfrihet än en lagstiftning som endast omfattar arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat. Mot det måste emellertid ställas att en reglering som endast gäller för arbetstagare som flyttar till en annan medlemsstat skulle innebära att giltiga villkor i avtal om tjänstepension skulle kunna bli ogiltiga om förmånstagaren bestämmer sig för att flytta till en annan medlemsstat. En sådan ordning skulle enligt regeringens uppfattning brista i förutsägbarhet. Samma regelverk bör, som *Svenskt Näringsliv* påpekar, gälla för alla oavsett om man arbetar kvar i Sverige eller flyttar till en annan medlemsstat. Likabehandlingsskäl talar också enligt regeringens uppfattning för en reglering som omfattar samtliga arbetstagare.

Utredningen har övervägt om den föreslagna lagens bestämmelser om intjänande och bevarande för redan ingångna avtal ska begränsas till avgående arbetstagare, det vill säga arbetstagare som väljer att avsluta sin anställning och flytta till en annan medlemsstat innan arbetstagaren har blivit berättigad till ålderspension. Det skulle minska lagens påverkan på redan ingångna avtal. Utredningen kommer emellertid fram till att en sådan lösning skulle brista i förutsägbarhetshänseende, eftersom svaret på frågan om lagen skulle träffa ett visst avtal skulle bero på om arbetstagaren väljer att flytta till en annan medlemstat. Vidare menar utredningen att en lösning som innebär att lagen endast ska tillämpas på redan ingångna avtal för avgående arbetstagare skulle bli komplicerad att

förstå för både arbetstagaren och arbetsgivaren. Regeringen delar utredningens bedömning i denna del och föreslår mot den bakgrunden att lagen i sin helhet ska gälla samtliga arbetstagare, det vill säga även arbetstagare vars avtal har ingåtts före ikraftträdandet. När det gäller möjligheten för parterna på arbetsmarknaden att avvika från lagen genom kollektivavtal bör lagen dock inte utesluta skilda regler för arbetstagare som flyttar mellan medlemsstaterna och arbetstagare som inte flyttar. Regeringen återkommer till den frågan i avsnitt 5.2.3.

5.2 Lagens tillämpningsområde

5.2.1 Lagen ska gälla avtal om ålderspension och vilande efterlevandepension

Regeringens förslag: Lagen ska gälla avtal om tjänstepension som är avsedd att betalas ut när pensionsåldern har uppnåtts (ålderspension).

Om ett avtal om tjänstepension innehåller en rätt till vilande efterlevandepension, ska vad som föreskrivs för blivande förmånstagare om krav på minimivillkor för värdeutvecklingen, skyldigheter att lämna information om värdet av förvärvade pensionsrättigheter och villkor för värdeutvecklingen även gälla för efterlevande förmånstagare.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens. Utredningens förslag har dock en annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen gör, liksom utredningen, bedömningen att den föreslagna lagen inte ska omfatta annan pension än den pension som omfattas av direktivet, det vill säga ålderspension och vilande efterlevandepension. Regeringen gör vidare, liksom utredningen, bedömningen att lagen endast ska tillämpas om det finns ett avtal om tjänstepension.

Av artikel 5.2 framgår att lagens krav på minimivillkor för värdeutvecklingen även ska gälla för efterlevandes vilande pensionsrättigheter. I artikel 6.3 anges dessutom att efterlevande förmånstagare på begäran ska ha rätt till viss information. Det bör därför enligt regeringens uppfattning framgå av den föreslagna lagen att de aktuella bestämmelserna om värdeutvecklingen och informationsskyldigheten även ska tillämpas i förhållande till efterlevande förmånstagare.

5.2.2 Lagen ska som utgångspunkt vara tvingande

Regeringens förslag: Ett avtal ska vara ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en rättighet enligt lagen, om inte avvikelser får göras genom kollektivavtal.

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Utredningens förslag har dock en annan redaktionell utformning.

Remissinstanserna: *Konsumentverket* anser att även lagen (1994:1512) om avtalsvillkor i konsumentförhållandens marknadsrättsliga och civilrättsliga bestämmelser kan bli tillämpliga. I övrigt berör ingen av remissinstanserna förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Direktivet anger att medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att kunna garantera de resultat som fastställs genom direktivet (artikel 8.1). I vissa delar lämnar direktivet ett utrymme för medlemsstaterna att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att fastställa avvikande bestämmelser (artiklarna 4.2 och 5.4). Med undantag för det utrymme som medlemsstaterna har att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att fastställa avvikande bestämmelser saknas enligt direktivet utrymme att avvika från direktivets bestämmelser genom avtal. Därför bör lagen enligt regeringens mening som utgångspunkt vara tvingande.

Enligt utredningens förslag ska det i den föreslagna lagen finnas en särskild bestämmelse som anger att ett avtalsvillkor som inskränker en rättighet enligt lagen kan jämkas eller ogiltigförklaras om en arbetstagarare begär det. Regeringen kan emellertid konstatera att betänkandets förslag också innehåller en bestämmelse om att ett avtal som inskränker en rättighet enligt lagen är utan verkan i den delen. I syfte att undvika en reglering som ger upphov till osäkerhet om hur dessa två ogiltighetsbestämmelser förhåller sig till varandra, till exempel om ett avtalsvillkor kan jämkas enligt en bestämmelse samtidigt som det enligt en annan bestämmelse är utan verkan, bör reglerna om ogiltighet förenklas. Enligt regeringens uppfattning är det lämpligt att det i den föreslagna lagen ska finnas endast en bestämmelse som anger att ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en rättighet enligt lagen. I likhet med annan arbetsrättslig lagstiftning, till exempel lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagarare och lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagarare som slår larm om allvarliga missförhållanden, bör bestämmelsen om ogiltighet placeras i inledningen av lagen och därigenom tidigt klargöra att lagen som utgångspunkt är tvingande.

En fråga som aktualiseras av förslaget att lagen ska vara tvingande är vad som ska gälla i stället för ett avtalsvillkor som är ogiltigt. Enligt regeringens uppfattning bör lagen innehålla bestämmelser med rättigheter för arbetstagarare och deras efterlevande i förhållande till arbetsgivare. Om en arbetsgivare genom ett villkor i ett avtal om tjänstepension upphäver eller inskränker en rättighet enligt lagen, bör det lägsta skydd som lagen föreskriver gälla i stället för det ogiltiga villkoret. Enligt regeringens uppfattning är en sådan ordning nödvändig för att Sverige ska uppfylla direktivets minimikrav för skyddsnivån (artikel 7). Enligt regeringens mening bör alltså bestämmelserna i lagen utformas på så sätt att de ger arbetstagarare och deras efterlevande lagfästa rättigheter.

Som *Konsumentverket* påpekar skulle det kunna förekomma situationer då ett brott mot den föreslagna lagen också kan medföra att annan lagstiftning gällande avtalsvillkor blir tillämplig. Regeringen delar den uppfattningen att vissa avtalsvillkor som omfattas av den föreslagna lagen redan i dag kan angripas med stöd av gällande lagstiftning. Man skulle till exempel kunna tänka sig att ett avtalsvillkor som strider mot den föreslagna lagen också skulle kunna jämkas eller lämnas utan

avseende med stöd av lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (avtalslagen). Ett intjänandevillkor i ett kollektivavtal skulle till exempel redan i dag kunna angripas som oskäligt med stöd av 36 § avtalslagen. Nuvarande möjligheter att angripa ett sådant avtalsvillkor räcker dock inte, vilket också utredningen konstaterar, eftersom avtalslagen utgår ifrån en bedömning i det enskilda fallet medan direktivet klart fastställer att vissa villkor inte ska godtas. Den föreslagna lagen bör dock enligt regeringens bedömning inte skapa några större oklarheter om vilken lag som ska tillämpas. Avtalslagen anses vara en generell lag som tillämpas om det inte finns speciallagstiftning. Regeringens bedömning är i ljuset av detta att det inte borde uppstå några större oklarheter om med stöd av vilken lag ett avtalsvillkor kan och ska angripas.

5.2.3 Genom ett centralt kollektivavtal ska avvikelser få göras från vissa av lagens bestämmelser

Regeringens förslag: Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska avvikelser få göras från bestämmelserna om villkor för intjänande och bevarande samt bestämmelsen om återbetalning, under förutsättning att avtalet respekterar det skydd för arbetstagare och deras fria rörlighet som avses i direktivet.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal som innehåller avvikelser ska få tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Detta ska gälla under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen föreslår dock inte att det ska framgå av lagen att avvikelser i kollektivavtal även får tillämpas på oorganiserade arbetstagare.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* och *Sveriges universitetslärare och forskare* betonar vikten av att arbetsmarknadens parter ska kunna göra avvikelser genom kollektivavtal. Saco understryker betydelsen av att denna möjlighet också utnyttjas. *Arbetsdomstolen* påpekar att om avvikelser görs genom kollektivavtal får dessa avvikande bestämmelser enligt betänkandets förslag även tillämpas på oorganiserade arbetstagare. Detta borde enligt domstolen framgå uttryckligen av lagtexten. *Lärarnas riksförbund* anger att förbundet inte kan se att lagens ramar för avtalsförhandlingarna försämrar parternas ansvar och möjlighet att teckna kollektivavtal gällande tjänstepension.

Skälen för regeringens förslag: Enligt direktivet ska medlemsstaterna ha möjlighet att tillåta arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal fastställa avvikande bestämmelser från bestämmelserna om villkor för intjänande och bevarande, inklusive bestämmelsen om återbetalning, under förutsättning att bestämmelserna inte ger ett mindre förmånligt

skydd och inte skapar hinder för arbetstagares fria rörlighet (artiklarna 4.2 och 5.4).

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på tanken att parterna på arbetsmarknaden har en omfattande avtalsfrihet och ett omfattande ansvar för regleringen av anställningsvillkor. Mot den bakgrunden är det en naturlig utgångspunkt att Sverige bör använda det utrymme som ges i direktivet att låta parterna genom kollektivavtal fastställa avvikande bestämmelser så länge som dessa bestämmelser inte ger ett mindre förmånligt skydd eller skapar hinder för arbetstagares fria rörlighet. En lagstiftning som ger parterna den avtalsfrihet, som flertalet remissinstanser ställer sig positiva till, skapar också större möjligheter att anpassa regleringen till förutsättningarna inom olika avtalsområden. I ljuset av att frågor om tjänstepension är relativt komplexa och i dag i allmänhet förhandlas på central nivå bör det enligt regeringens mening uppställas krav på att kollektivavtal med avvikande bestämmelser sluts eller godkänns av en central arbetstagarorganisation.

Enligt direktivet får medlemsstaterna som nämnts välja att ge parterna på arbetsmarknaden möjlighet att fastställa avvikelser från bestämmelserna om villkor för intjänande och bevarande, inklusive bestämmelsen om återbetalning. En fråga är mot den bakgrunden om lagen ska ge parterna möjlighet att avvika från alla dessa bestämmelser eller endast någon eller några av dem. Enligt regeringens uppfattning bör parterna ges möjlighet att anpassa både kraven på villkor och informationsbestämmelserna till de olika förutsättningar som råder inom olika branscher och sektorer. Parterna bör alltså enligt regeringens mening kunna avvika från samtliga av direktivets bestämmelser som lämnar utrymme till medlemsstaterna att låta parterna avvika genom kollektivavtal.

Direktivet gäller som nämnts inte för arbetstagare som flyttar inom en medlemsstat. Detta innebär att direktivet inte kan anses utgöra hinder för parterna att genom avvikande bestämmelser understiga direktivets lägsta skyddsnivå i fråga om arbetstagare som inte flyttar mellan medlemsstaterna. Regeringen anser att direktivets lägsta skyddsnivå inte bör utsträckas till att gälla även för arbetstagare som avslutar sin anställning utan att flytta till en annan medlemsstat. Samma bedömning gjordes även i betänkandet och regeringen kan konstatera att ingen remissinstans har haft synpunkter på den bedömningen.

Arbetsdomstolen påpekar att det borde framgå av lagen att om ett kollektivavtal innehåller bestämmelser som avviker från lagen ska dessa även få tillämpas på oorganiserade arbetstagare. Regeringen delar Arbetsdomstolens bedömning och föreslår att det införs en bestämmelse i lagen om att ett avvikande kollektivavtal får tillämpas på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

5.3 Definitioner

Regeringens förslag: I lagen ska det finnas definitioner av begreppen avtal om tjänstepension, vilande efterlevandepension, ackumulerade pensionsrättigheter, blivande förmånstagare och förvärvade pensionsrättigheter.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen har inte föreslagit definitioner av begreppen avtal om tjänstepension och förvärvade pensionsrättigheter.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket* konstaterar att det på en stor del av arbetsmarknaden finns premiebestämd tjänstepension som förvaltas i tjänstepensionsförsäkringar och där begreppen försäkringsgivare används för arbetsgivaren och förmånstagare för arbetstagaren. Myndigheten menar att det eventuellt kan finnas skäl att se över föreslagna begrepp och definitioner. *Finansinspektionen* anför att man i lagtexten bör använda termer för nya begrepp och företeelser som inte ligger alltför nära eller överlappar den terminologi som nu används eftersom den EU-reglering som ska genomföras i svensk lag till stor del är främmande för svenska förhållanden. *Svensk Försäkring* uttrycker tveksamhet när det gäller att använda begreppet avtal om tjänstepension eftersom det felaktigt kan leda tanken till försäkringsavtalet, i de fall ett sådant tryggnade används. *Svensk Försäkring* föreslår i stället att ”arbetsgivares utfästelse om pension” används och att man därigenom ansluter till terminologin i lagen (1967:531) om tryggnade av pensionsutfästelse m.m. Även *Tjänstepensionsförbundet* föreslår att begreppet arbetsgivarens utfästelse om tjänstepension används i stället för avtal om tjänstepension eftersom det senare begreppet kan tolkas som ett avtal som arbetsgivaren har med den tjänstepensionskassa som tryggar utfästelsen. *Svensk Försäkring* ifrågasätter om begreppet efterlevandepension ska användas i den föreslagna lagen. I stället föreslår *Svensk Försäkring* begreppet vilande pensionsrättigheter som används i direktivets artikel 3 i. Även *Finansinspektionen* menar att termen efterlevandepension skulle kunna ersättas med efterlevandes vilande pensionsrättigheter. *Svensk Försäkring* ifrågasätter hur begreppet förmånstagare används i lagtexten eftersom begreppet kan förväxlas med förmånstagare till försäkring. *Svensk Försäkring* konstaterar dock att också det engelska begreppet ”beneficiary” används i EU-lagstiftningen om tjänstepension, oavsett om det finns en koppling till försäkring. *Svensk Försäkring* föreslår att begreppet efterlevande förmånstagare definieras i lagförslaget eftersom begreppet nu används utan närmare förklaring.

Skälen för regeringens förslag

Behovet av definitioner

Direktivet innehåller definitioner av begrepp som förekommer i direktivet (artikel 3). Definitionerna i direktivet avser kompletterande pension, kompletterande pensionssystem, aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem, kvalifikationstid, förvärvandetid, förvärvade pensionsrättigheter, avgående arbetstagare, blivande

förmånstagare, vilande pensionsrättigheter och värde av vilande pensionsrättigheter. I utredningens förslag finns definitioner av tre begrepp. Dessa är ackumulerade pensionsrättigheter, blivande förmånstagare och vilande efterlevandepension.

Enligt regeringens uppfattning kan ett antal av direktivets begrepp verka främmande för svenska förhållanden. Det finns därför skäl att i en svensk lag dels undvika användandet av begrepp som inte är nödvändiga för genomförandet, dels inkludera definitioner av de mest centrala begrepp som används.

Regeringen föreslår att det i lagen ska finnas definitioner av de begrepp som används i lagen och som behöver preciseras för att undvika tvetydigheter och oklarheter i tillämpningen av lagen. De begrepp som bör definieras är ackumulerade pensionsrättigheter, avtal om tjänstepension, blivande förmånstagare, förvärvade pensionsrättigheter och vilande efterlevandepension.

Avtal om tjänstepension

Utredningen har inte föreslagit att en definition av begreppet avtal om tjänstepension ska tas in i lagen. Begreppet används dock i utredningens lagförslag, bland annat i den inledande paragrafen.

Svensk Försäkring och Tjänstepensionsförbundet påpekar att begreppet avtal om tjänstepension kan förväxlas med andra avtal, till exempel avtal en arbetsgivare har med en försäkringsgivare. Regeringen delar förbundens farhåga och föreslår därför att det avtal som lagen ska tillämpas på definieras i lagen, lämpligen i den paragraf som innehåller övriga begreppsdefinitioner. Däremot bör, liksom *Finansinspektionen* påpekar, inte begreppet arbetsgivares utfästelse om pension som finns i tryggandelagen användas. Skälet till det är att det finns ett värde i att termer och begrepp som används i lagen inte ligger alltför nära eller överlappar termer och begrepp som används inom andra rättsområden.

Eftersom avtal om tjänstepension bör omfatta både individuella avtal och kollektivavtal är, enligt regeringens uppfattning, en lämplig definition av begreppet den följande: avtal om ålderspension och vilande efterlevandepension som ingås mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagare eller arbetstagarorganisation.

Arbetsgivarverket gör bedömningen att det eventuellt kan finnas skäl att ändra termerna arbetsgivare och arbetstagare till försäkringsgivare och förmånstagare. Regeringen menar emellertid att en sådan ändrad terminologi skulle skapa en risk för sammanblandning av den föreslagna arbetsrättsliga lagen och försäkringsrätten. En sådan sammanblandning vore olycklig eftersom den föreslagna lagen inte är avsedd att reglera försäkringsavtal. Termerna arbetsgivare och arbetstagare bör därför i enlighet med betänkandets förslag användas.

Sammantaget anser regeringen att det bör finnas en definition av begreppet avtal om tjänstepension i den föreslagna lagen. Regeringen anser vidare att termerna arbetsgivare och arbetstagare inte bör ändras till försäkringsgivare och förmånstagare.

Vilande efterlevandepension

I betänkandets förslag avses med vilande efterlevandepension pension som bevaras efter det att arbetstagaren avlidit och som betalas ut med anledning av att den efterlevande uppnår viss ålder. I direktivet används i stället för vilande efterlevandepension begreppet efterlevandes vilande pensionsrättigheter (artikel 5.2). *Svensk Försäkring och Finansinspektionen* föreslår i sina remissyttranden att termen efterlevandepension ska ersättas med *efterlevandes vilande pensionsrättigheter*.

Enligt regeringens uppfattning är vilande efterlevandepension ett begrepp som är beskrivande och tydligt. Det bör dock i den föreslagna lagen, i enlighet med utredningens förslag, finnas en definition av begreppet, i synnerhet då konstruktionen med pension som bevaras efter det att arbetstagaren har avlidit och som betalas ut med anledning av att den efterlevande uppnår viss ålder enligt regeringens bedömning är ovanlig eller inte förekommer i Sverige.

Begreppet efterlevande förmånstagare används, som *Svensk Försäkring* påpekar, i utredningens lagtext utan närmare förklaring. Däremot definieras vilande efterlevandepension på ett sådant sätt att det får anses framgå med tillräcklig tydlighet att en efterlevande förmånstagare är en sådan efterlevande som med anledning av att en arbetstagare har avlidit har rätt till efterlevandepension som utbetalas när den efterlevande har uppnått en viss ålder. Regeringen anser mot den bakgrunden att begreppet efterlevande förmånstagare inte behöver definieras i lagen.

Sammantaget anser regeringen att lagen bör innehålla en definition av efterlevande förmånstagare. Med efterlevande förmånstagare bör avses pension till efterlevande som bevaras efter att arbetstagaren har avlidit och som betalas ut med anledning av att den efterlevande uppnår en viss ålder.

Akkumulerade pensionsrättigheter

Begreppet ackumulerade pensionsrättigheter används i direktivet i definitionen av förvärvandetid (artikel 3 e). Frågan är om det, i linje med utredningens förslag, ska användas i lagen för att beskriva pensionsrättigheter som avser en retroaktiv period under vilken arbetstagaren omfattas av ett avtal om tjänstepension. Regeringen kan konstatera att begreppet inte kan ersättas med förvärvade pensionsrättigheter eftersom det senare begreppet endast omfattar ackumulerade pensionsrättigheter som en arbetstagare har fått rätt till genom att uppfylla villkoren för intjänande. Det är enligt regeringens mening inte heller lämpligt att i den svenska lagen ta in ett begrepp som avviker från det som används i direktivet, till exempel samlade pensionsrättigheter, eftersom det finns ett värde i att använda en enhetlig terminologi i direktivet och den svenska lagen. Begreppet ackumulerade pensionsrättigheter bör därför användas i lagen. Eftersom begreppet har en relativt teknisk innebörd bör det finnas en definition av det i lagen. Regeringen föreslår därför att en definition ska finnas i lagen för att beskriva sådana pensionsrättigheter som avser en retroaktiv period under vilken arbetstagaren har omfattats av ett avtal om tjänstepension.

Blivande förmånstagare

Både i direktivet och i utredningens förslag finns definitioner av begreppet *blivande förmånstagare*. I direktivet avses med *blivande förmånstagare* en tidigare aktiv deltagare i kompletterande pensionssystem som har förvärvat pensionsrättigheter i ett kompletterande pensionssystem och ännu inte uppbär kompletterande pension från systemet (artikel 3 h). I utredningens förslag definieras *blivande förmånstagare* som arbetstagare som, utan att uppbära ålderspension enligt avtalet, slutat sin anställning hos arbetsgivaren.

Svensk Försäkring ifrågasätter hur begreppet *förmånstagare* används i betänkandets förslag till lagtext eftersom begreppet kan förväxlas med *förmånstagare* till försäkring. Regeringen konstaterar likt *Svensk Försäkring* att begreppet *förmånstagare* används på ett något annorlunda sätt i direktivet jämfört med hur det vanligtvis används inom försäkringsrätten. Därför finns det enligt regeringen anledning att ha med en definition av ”*blivande förmånstagare*” i lagförslaget för att klargöra vad som specifikt avses med begreppet i den föreslagna lagen. Regeringen finner inte anledning att avvika från den terminologi som används i direktivet i denna del utan föreslår att *förmånstagare*, liksom utredningen föreslår, ska användas i lagtexten.

Med regeringens förslag kommer det att finnas en definition av begreppet *blivande förmånstagare* i både direktivet och lagen. Definitionerna av begreppet skiljer sig dock något i direktivet och den föreslagna lagen. Denna skillnad har med de två regleringarnas olika form och innehåll att göra och bör enligt regeringens uppfattning inte orsaka några oklarheter i rättstillämpningen. Det väsentliga i både direktivet och utredningens förslag är att en *blivande förmånstagare* är en person som tidigare deltagit i ett tjänstepensionssystem, men som ännu inte uppnått pensionsåldern. Denna innebörd fångas väl av utredningens förslag till definition av begreppet *blivande förmånstagare*.

En definition av begreppet *blivande förmånstagare* bör alltså finnas med i lagen. I linje med utredningens förslag bör med *blivande förmånstagare* avses arbetstagare som, utan att få ålderspension enligt avtalet, slutat sin anställning hos arbetsgivaren.

Förvärvade pensionsrättigheter

I direktivet definieras begreppet *förvärvade pensionsrättigheter* som 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). Det är alltså frågan om pensionsrättigheter som arbetstagaren har en rätt till efter att de villkor för intjänande som finns har uppfyllts. I utredningens förslag används i stället för begreppet *förvärvade pensionsrättigheter* begreppet *intjänade pensionsrättigheter*. Utredningen motiverar valet av begreppet *intjänade pensionsrättigheter* med att begreppet *förvärvade pensionsrättigheter* normalt inte används i Sverige.

Enligt regeringens uppfattning behöver man i valet mellan de två begreppen *intjänade pensionsrättigheter* och *förvärvade pensionsrättigheter* väga intresset av att använda samma begrepp som

används i direktivet mot intresset av att inte använda begrepp som är främmande i det svenska språkbruket. I den avvägningen väger i detta fall, enligt regeringens mening, intresset av ett direktivnära genomförande tyngst. Men eftersom begreppet förvärvade pensionsrättigheter i direktivets mening har en ganska precis innebörd, bör begreppet definieras i den föreslagna lagen. En definition av begreppet förvärvade pensionsrättigheter bör alltså finnas i lagförslaget. Med förvärvade pensionsrättigheter bör avses alla ackumulerade pensionsrättigheter som en arbetstagare har rätt till när villkoren för intjänande har uppfyllts.

5.4 Arbetstagares rätt till vissa villkor för intjänande och bevarande

Regeringens förslag: Det ska framgå av lagen att en arbetstagare vid avtal om tjänstepension har rätt till de villkor för intjänande och bevarande som framgår av lagen.

Utredningens förslag: Utredningen föreslår inte någon bestämmelse som tydliggör att arbetstagare har rätt till vissa villkor.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har haft synpunkter på att lagen ska tillförsäkra arbetstagare rättigheter gentemot arbetsgivare.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen föreslår att bestämmelserna i lagen ska rikta sig till arbetsgivaren (se avsnitt 5.1). Det bör alltså vara arbetsgivaren och inte någon annan, till exempel en arbetsgivarorganisation eller en försäkringsgivare, som har ansvaret att tillförsäkra arbetstagare de minimivillkor för intjänande och bevarande som lagen uppställer. Regeringen föreslår vidare att lagen ska innehålla bestämmelser om rättigheter för arbetstagare och i vissa fall deras efterlevande (se även här avsnitt 5.1). I syfte att klargöra att de villkor för intjänande och bevarande är lagstadgade rättigheter bör det enligt regeringens uppfattning införas en bestämmelse som anger att så är fallet. Av bestämmelsen bör det framgå att en arbetstagare vid avtal om tjänstepension har rätt till de villkor för intjänande och bevarande som framgår av lagen.

5.5 Villkor för intjänande

5.5.1 Villkor om anställningstid

Regeringens förslag: Om anställningstid uppställs som villkor för att arbetstagaren ska få börja tjäna in pensionsrättigheter eller få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, ska sådan tid sammanlagt högst få uppgå till tre år.

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Utredningen föreslår dock en annan utformning av bestämmelsen.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* påpekar att långa kvalifikationstider inte förekommer på den svenska arbetsmarknaden.

Finansinspektionen, Svensk Försäkring och *Tjänstepensionsförbundet* anser att utredningens förslag till bestämmelse om anställningstid bör formuleras på ett annat sätt. I övrigt har remissinstanserna inte några synpunkter.

Skälen för regeringens förslag: Direktivet innehåller en bestämmelse om att medlemsstaterna ska säkerställa tidsgränser för att arbetstagare ska ha rätt till ackumulerade kompletterande pensionsrättigheter och ha rätt att delta i kompletterande pensionssystem (artikel 4.1 a). Om det tillämpas en förvärvandetid eller en kvalifikationstid eller bådadera, får den totala sammanlagda perioden under inga förhållanden överskrida tre år för avgående arbetstagare.

Svensk Försäkring anser att bestämmelsen om villkor om anställningstid inte har blivit helt korrekt utformad i betänkandet. Enligt utredningens förslag får ett villkor om anställningstid för att arbetstagaren ska börja omfattas av avtalets bestämmelser om ålderspension eller för att arbetstagaren ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter sammanlagt högst uppgå till tre år. *Svensk Försäkring* anser att bestämmelsen i stället bör ange att om anställningstid uppställs som villkor för att arbetstagaren ska tjäna in pensionsrättigheter eller för att arbetstagare ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter får sådan tid sammanlagt uppgå till högst tre år. Även *Finansinspektionen* och *Tjänstepensionsförbundet* invänder mot hur bestämmelsen om villkor om anställningstid har utformats i betänkandet. *Tjänstepensionsförbundet* föreslår en liknande formulering som den som *Svensk Försäkring* föreslår.

Regeringen gör likt *Svensk Försäkring* och *Tjänstepensionsförbundet* tolkningen att förvärvandetid enligt direktivet är tid för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter snarare än tid för att tjäna in sådana pensionsrättigheter. Kvalifikationstid avser, å andra sidan, den anställningstid som kan krävas innan en arbetstagare får delta i ett pensionssystem. Detta kan också uttryckas som anställningstid som kan krävas för att arbetstagare ska kunna tjäna in pensionsrättigheter. Bestämmelsen om villkor om anställningstid bör därför enligt regeringens mening ange att om anställningstid uppställs som villkor för att arbetstagaren ska få börja tjäna in pensionsrättigheter eller få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, får sådan tid sammanlagt uppgå till högst tre år.

5.5.2 Villkor om lägsta åldersgräns

<p>Regeringens förslag: Om en lägsta åldersgräns uppställs som villkor för att arbetstagaren ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, ska denna åldersgräns inte få vara högre än 21 år.</p>

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Utredningen föreslår dock en annan utformning av bestämmelsen.

Remissinstanserna: *Svensk Försäkring, Tjänstepensionsförbundet* och *Finansinspektionen* anser att utredningens förslag till bestämmelse om lägsta åldersgräns för intjänande av pensionsrättigheter bör formuleras på ett annat sätt. *Arbetsdomstolen* och *Finansinspektionen* anser att det

borde stå ”minimiålder” och inte ”ålder” i enlighet med artikel 4.1 b i direktivet. I övrigt har remissinstanserna inte några synpunkter.

Skälen för regeringens förslag: Direktivet innehåller en bestämmelse som anger att om det föreskrivs en minimiålder för förvärvandet av pensionsrättigheter, får den åldern inte vara högre än 21 år för avgående arbetstagare (artikel 4.1 b). Enligt utredningens förslag till bestämmelse får, om ålder uppställs som villkor för att arbetstagaren ska tjäna in ackumulerade pensionsrättigheter, den åldern högst vara 21 år.

Svensk Försäkring menar att utredningens förslag till bestämmelse om minimiålder borde justeras för att tydliggöra att det handlar om att arbetstagaren ”får rätt till” ackumulerade pensionsrättigheter, inte ”tjänar in” sådana rättigheter. *Tjänstepensionsförbundet* delar Svensk Försäkrings uppfattning att det snarare rör sig om att arbetstagaren ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter än att arbetstagaren ska tjäna in sådana rättigheter. Förbundet menar i ljuset av detta att bestämmelsen om minimiålder bör ange att om ålder uppställs som villkor för att arbetstagaren ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter får denna högst vara 21 år. Även *Finansinspektionen* anser att distinktionen mellan att tjäna in och få rätt till bör beaktas.

Regeringen gör likt *Finansinspektionen*, *Svensk Försäkring* och *Tjänstepensionsförbundet* en något annorlunda tolkning av begreppen förvärvandetid och kvalifikationstid än den som utredningen gör i betänkandet. En redogörelse för hur regeringen tolkar begreppen finns i avsnitt 5.5.1. Med anledning av regeringens tolkning bör bestämmelsen om åldersvillkor formuleras på så sätt att det klargörs att det rör sig om villkor för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter snarare än villkor för att tjäna in sådana rättigheter.

Regeringen har förståelse för *Arbetsdomstolens* och *Finansinspektionens* synpunkt att det inte finns något vägande skäl att använda termen ålder i stället för termen minimiålder som det står i direktivtexten. Minimialder är emellertid enligt regeringens uppfattning inte ett lämpligt begrepp i svensk lagtext utan regeringen föreslår att det i stället ska stå lägsta åldersgräns.

Regeringen föreslår sammantaget att bestämmelsen om åldersvillkor ska ange att om en lägsta åldersgräns uppställs som villkor för att arbetstagaren ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, får denna åldersgräns inte vara högre än 21 år.

5.6 Bevarande av vilande pensionsrättigheter

5.6.1 Krav på villkor om bevarande

<p>Regeringens förslag: Förvärvade pensionsrättigheter för blivande förmånstagare ska bevaras fram till dess att förmånstagaren uppnår pensionsåldern.</p>

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Utredningen föreslår dock en annan utformning av bestämmelsen om bevarande.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har haft synpunkter på förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 5 i direktivet ska medlemstaterna anta bestämmelser som möjliggör att arbetstagare kan få sina förvärvade pensionsrättigheter bevarade i det system där de förvärvades. Syftet med bestämmelsen är att minska hindren för arbetstagarnas fria rörlighet mellan medlemsstaterna.

Det saknas i svensk rätt författningsbestämmelser som svarar mot direktivets bestämmelser om bevarande av förvärvade pensionsrättigheter i det tjänstepensionssystem där de förvärvats. Det är därför nödvändigt att införa sådana bestämmelser. Direktivet ska enligt skäl 20 inte anses hindra en eventuell flytträtt.

Utredningen föreslår en obligatorisk bestämmelse om bevarande som innebär att pensionsrättigheterna ska bevaras där de är placerade, eller om det finns en flytträtt, dit de flyttas.

Enligt direktivets ordalydelse ska arbetstagare kunna bevara sina pensionsrättigheter i ett pensionssystem. Utredningen tolkar dock inte direktivet så att det rör sig om ett valfritt bevarande. Direktivets ordalydelse har enligt utredningens uppfattning sin förklaring i att bevarandet ska ske i det tjänstepensionssystem där de förvärvades och att bestämmelsen utformats som en möjlighet för att därigenom inte lägga hinder för en flytträtt. Denna uppfattning vinner också stöd i direktivets skäl 20 som anger att skyddsnivån vid bevarande ska anses likvärdig om arbetstagaren, i synnerhet i ett avgiftsbestämt system, ges möjlighet att låta sina förvärvade pensionsrättigheter överföras till ett annat pensionssystem som uppfyller villkoren i direktivet.

Regeringen föreslår en obligatorisk bestämmelse om bevarande som inte knyter bevarandet till ett visst pensionssystem. Därmed är det möjligt att tillåta en flytträtt vilket överensstämmer med direktivets syfte. Bestämmelsen bör likt bestämmelserna om villkor för intjänande utformas som minimikrav vid avtal.

Bevarandet enligt direktivet är inte beroende av trygghandform. Det bör därför inte införas några regler om hur arbetsgivaren ska säkerställa eller trygga tjänstepensionen.

Regeringen föreslår alltså en bestämmelse om bevarande som anger att förvärvade pensionsrättigheter för blivande förmånstagare ska bevaras fram till dess att förmånstagaren uppnår pensionsåldern.

5.6.2 En begränsad möjlighet till utbetalning av engångsbelopp

Regeringens förslag: Om värdet av förvärvade pensionsrättigheter inte överstiger ett prisbasbelopp, ska avtalet få medge att ett engångsbelopp motsvarande värdet betalas ut till en arbetstagare som avslutar sin anställning utan att ha uppnått pensionsåldern.

Engångsbeloppet ska endast få betalas ut under förutsättning att

1. arbetsgivaren lämnar skriftlig och tydlig information om vad det innebär att få ett engångsbelopp, och

2. arbetstagaren därefter lämnar sitt samtycke till att engångsbeloppet betalas ut.

Informationen ska innehålla åtminstone uppgifter om eventuella avgifter som är förknippade med att engångsbeloppet betalas ut och information om att arbetstagaren bör överväga rådgivning om hur engångsbeloppet kan investeras för pensionssparande.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen föreslår dock inte ett krav på att arbetsgivaren ska lämna information för att en engångsutbetalning ska få göras.

Remissinstanserna: *Pensionsmyndigheten* menar att det finns ett behov av engångsutbetalningar men påpekar samtidigt att det kan leda till marginellt högre kostnader för staten. *Arbetsgivarverket* efterfrågar ytterligare analys av hur regelverket ställer sig till annan lagstiftning. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* avstyrker förslaget om att tillåta avtal med engångsbelopp. *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* anför att organisationen inte har några invändningar och anser att nivån om ett prisbasbelopp är lämplig. *Sveriges universitetslärare och forskare* påpekar att möjligheten till återköp är värdefull men föreslår att beloppet höjs till två prisbasbelopp. *Lärarnas riksförbund* understryker att det är viktigt att gränsen för beloppet sätts lågt då syftet med kapitalet är en framtida pension. *Tjänstepensionsförbundet* påpekar att det i dagsläget finns en möjlighet till återköp av fribrev utan krav på samtycke från förmånstagaren och utgår ifrån att denna rätt inte påverkas av föreslagen lag på så sätt att även sådana återköp skulle förutsätta samtycke. *Skatteverket* önskar klargöranden gällande vissa skattebestämmelser. *Svensk Försäkring* understryker att återköp inte kan ske utöver vad som medges i försäkringsavtalet och av 58 kap. 18 § inkomstskattelagen (1999:1229), oavsett hur en arbetsgivare agerar gentemot arbetstagaren enligt den föreslagna lagen.

Skälen för regeringens förslag

Direktivet

Direktivet anger två undantag från huvudregeln om att det ska vara möjligt för arbetstagare att få sina förvärvade pensionsrättigheter bevarade i ett pensionssystem (artikel 5.1). Det första undantaget innebär att medlemsstaterna kan välja att införa bestämmelser som reglerar ordningen för utbetalning av pensionsrättigheterna i förtid. Medlemsstaterna måste dock ha en ordning som kräver arbetstagarens informerade samtycke och som har ett tröskelvärde fastställt som inte får

överskridas. Det andra undantaget ger medlemstaterna rätt att tillåta arbetsmarknadens parter att fastställa avvikande bestämmelser om bevarandet av pensionsrättigheterna. Parterna får dock inte anta bestämmelser som ger ett mindre förmånligt skydd eller skapar hinder för arbetstagares fria rörlighet.

Det ska finnas en möjlighet till utbetalning av engångsbelopp

Direktivet lämnar alltså ett utrymme för medlemsstaterna att införa regler om undantag från huvudregeln om bevarande genom att tillåta att de förvärvade pensionsrättigheterna betalas ut i förtid (så kallade engångsbelopp). Detta utrymme bör, liksom utredningen föreslår, användas. Huvudskälet för det är att, som flera remissinstanser påpekar, kostnader för administrationen av mindre belopp ofta kan vara höga i förhållande till värdet av pensionsrättigheterna. Vidare kan det på en allt mer rörlig arbetsmarknad finnas behov av förtida utbetalningar i vissa fall. Liksom *Pensionsmyndigheten* påpekar skulle en konsekvens av förtida utbetalningar kunna vara högre kostnader för inkomstprövade förmåner som bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd. Regeringen bedömer dock att eventuellt ökade kostnader kommer att vara marginella mot bakgrund av att bedömningen är att förtida utbetalningar är och kommer att förbli ovanliga.

Regeringen delar inte *Svensk Försäkrings* uppfattning att betänkandets förslag till bestämmelsen om bevarande borde ändras på så sätt att ”i stället för sådant bevarande som anges i första stycket” skjuts in i andra stycket för att tydliggöra att engångsbeloppet är ett alternativ till bevarande. Enligt regeringens mening framgår det med tillräcklig tydlighet att engångsbeloppet är ett alternativ till bevarande.

Regeringen föreslår alltså att ett avtal om tjänstepension ska få medge att ett engångsbelopp motsvarande värdet av rättigheterna betalas ut före pensionsåldern.

Det ska finnas tre villkor som måste uppfyllas för att engångsbelopp ska få betalas ut

För att undvika att en möjlighet att betala ut värdet av pensionsrättigheterna i förtid missbrukas bör möjligheten förenas med ett antal villkor. För det första bör det, liksom utredningen föreslår, krävas ett avtal, anställningsavtal eller kollektivavtal, som medger utbetalning i förtid.

För det andra bör det i lagen fastställas ett tröskelvärde för hur högt engångsbeloppet får vara. Parterna bör dock i centrala kollektivavtal kunna bestämma ett lägre tröskelvärde än den lagstadgade nivån (se avsnitt 5.2.3). Utredningen föreslår att tröskelvärdet för engångsbelopp ska vara ett prisbasbelopp.

LO avstyrker utredningens förslag att avtal ska kunna medge engångsbelopp med motiveringen att engångsbelopp strider mot syftet med pensionsavsättningar. I de fall engångsbelopp kommer att tillåtas menar *LO* att den högsta nivån på beloppet ska sättas betydligt lägre. De lägstanivåer för pensionspremier som finns i dag inom de kommunala och statliga pensionsplanerna kan enligt *LO* fungera som riktmärke för vad som är lämpligt. *Sveriges universitetslärare och forskare* å andra

sidan föreslår att beloppet för återköp höjs till två prisbasbelopp så att återköpsrätten inte snabbt förverkas vid kortare anställningar, som då enligt Sveriges universitetslärare och forskare skulle slå orimligt hårt mot kortvarigt tidsbegränsat anställda.

Regeringen har övervägt att fastställa ett lägre tröskelvärde än det som utredningen föreslår. Huvudskälet till det är att ett prisbasbelopp är en relativt hög summa som inte generellt kan anses motiverad för att skapa en ventil för säsongsarbetare eller andra arbetstagare med kortare anställningsperioder. Regeringen föreslår dock, liksom utredningen, ett tröskelvärde om ett prisbasbelopp, dels för att det finns ett pedagogiskt värde i att beloppet är det samma som den högre gränsen som finns för återköp av pensionsförsäkring enligt 58 kap. 18 § inkomstskattelagen (1999:1229), dels för att det inom olika sektorer och branscher kan finnas olika behov av skyddsregler och att arbetsmarknadens parter i den föreslagna lagen ges möjlighet att fastställa lägre tröskelvärden.

För det tredje bör möjligheten att få pensionsrättigheterna utbetalade genom ett engångsbelopp villkoras med ett informerat samtycke från arbetstagarens sida som inbegriper eventuella avgifter som kan vara förknippade med utbetalningen av engångsbelopp (detta följer av artikel 5.3). Enligt direktivet ska arbetsgivarens informationsskyldighet vidare innefatta en skriftlig förklaring om att arbetstagaren bör överväga rådgivning om investering av engångsbelopp för ålderspensionsändamål (artikel 6.1). Informationsskyldigheten om att arbetstagaren bör överväga rådgivning inträder enligt direktivet, och utredningens förslag, först efter en begäran från arbetstagaren. Enligt regeringens uppfattning är dock intresset av att arbetstagare som samtycker till engångsbelopp får sådan information så starkt att informationsskyldigheten i denna del inte ska kräva arbetstagarens begäran. I stället bör arbetsgivaren ha en skyldighet att lämna informationen innan ett engångsbelopp betalas ut. Mot bakgrund av att direktivet kräver ett informerat samtycke får det anses proportionerligt att informationen lämnas även utan en begäran från arbetstagarens sida. Regeringens förslag i denna del får anses rymmas inom det utrymme som direktivet lämnar till medlemsstaterna att anta fördelaktigare bestämmelser om rätten för arbetstagare att få sina pensionsrättigheter bevarade och rätten till information (artikel 7.1).

Engångsbelopp ska vara möjligt både för förmåns- och premiebestämda pensionsrättigheter

Arbetsgivarverket har efterfrågat en analys av om återköpen av pensionsrättigheter gäller såväl förmånsbestämda som premiebestämda pensionsrättigheter och utan hänsyn till hur de tryggas. Den föreslagna lagens tillämpningsområde har en bred ansats med bestämmelser som tillförsäkrar arbetstagare vissa rättigheter vid avtal om tjänstepension. Någon avgränsning utifrån avtalets innehåll föreslås inte utan förslaget omfattar alla typer av pensionsavtal och trygghandformer.

Arbetsgivarverket önskar också förtydligande om återköpen gäller vid all avgång från arbetsgivaren. I lagförslaget framkommer att bestämmelsen gällande utbetalning av tjänstepension i förtid riktar sig till arbetstagare som utan att få ålderspension enligt avtalet slutar sin anställning hos arbetsgivaren. På vilket sätt anställningen är avslutad

regleras inte. I stället avses alla former av avslut då arbetstagaren har tjänat in pensionsrättigheter under sin anställning hos arbetsgivaren. Direktivets syfte, att göra det lättare för arbetstagare att utöva rätten till fri rörlighet, gör det inte enligt regeringens uppfattning motiverat att särskilja olika avtalsvillkor eller skälen till varför en anställning avslutas.

Arbetsgivarverket vill även ha en analys av hur regelverket påverkar övriga försäkringar och tjänstepensioner. Den föreslagna bestämmelsen tillämpas dock enbart när nuvarande anställningen upphör. Någon möjlighet att få en utbetalning av tjänstepension i förtid för en tidigare redan avslutad anställning regleras inte i den föreslagna lagen och omfattas inte heller av direktivets tillämpningsområde. Följden blir att det alltid är de pensionsrättigheter i de försäkringar som tjänas in vid den nuvarande anställningen som avses.

Förhållandet mellan förslaget och skattelagstiftningen

Flera remissinstanser, bland annat *Arbetsgivarverket* och *Skatteverket*, efterfrågar ytterligare analys om hur betänkandets förslag förhåller sig till skatteregelverket. Den föreslagna lagen är arbetsrättslig och reglerar endast förhållandet mellan parterna i anställningsförhållandet. Avsikten med lagen är inte att ändra bedömningen för hur en utbetalning från en arbetsgivare till en arbetstagare ska betraktas i ett skatterettsligt hänseende. Att en förtida utbetalning av förvärvade pensionsrättigheter får ske enligt den föreslagna lagen, eller i överensstämmelse med avvikande bestämmelser i kollektivavtal, är inte heller avsedd att påverka bestämmelserna om återköp av pensionsförsäkringar enligt inkomstskattelagen eller bestämmelser om kostnader ska redovisas som löne- eller pensionskostnader. Något samtyckesrekvisit är inte avsett att införas i inkomstskattelagens regler om återköp även om ett krav på arbetstagarens informerade samtycke finns i den föreslagna lagen för att en förtida utbetalning ska få ske.

5.6.3 Vilande pensionsrättigheter ska behandlas rättvist

Regeringens förslag: Villkor för värdeutvecklingen av förvärvade 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. tillförsäkra på annat sätt att den blivande förmånstagaren behandlas rättvist.

Vid beräkningen av värdeutvecklingen ska det ursprungliga värdet av pensionsrättigheterna vara det värde rättigheterna hade när den aktuella anställningen upphörde.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen föreslår inte någon bestämmelse om hur det ursprungliga värdet av de vilande pensionsrättigheterna ska fastställas.

Remissinstanserna: *Finansinspektionen* och *Svensk Försäkring* menar att ”värdeutvecklingen” bör ersättas med ”bevarandet”. I övrigt har remissinstanserna inte några synpunkter.

Skälen för regeringens förslag: De vilande pensionsrättigheter som arbetstagaren har förvärvat under sin tid hos arbetsgivaren ska enligt direktivet behandlas rättvist (artikel 5.2). Detta innebär att pensionsrättigheter som en arbetstagare har förvärvat under sin tid i anställning inte ska behandlas sämre än de pensionsrättigheter som de arbetstagare som kvarstår i anställning gör. Det bör därför, liksom utredningen föreslår, införas en bestämmelse som klargör att vilande pensionsrättigheter ska likställas med aktiva deltagares pensionsrättigheter eller på annat sätt behandlas rättvist. Liksom utredningen gör regeringen bedömningen att de exempel som anges i direktivet på rättvis behandling inte bör tynga lagtexten eftersom de är av sådan teknisk natur. Att icke-uttömmande exemplifieringar av denna karaktär i EU-direktiv inte återges i lagtexten utan redovisas i förarbeten har godtagits av EU-domstolen med hänvisning till svensk lagstiftningstradition (jfr målet Europeiska kommissionen mot Konungariket Sverige, C-478/99, EU:C:2002:281).

Finansinspektionen och *Svensk Försäkring* har framfört att ”värdeutvecklingen” bör ersättas med ”bevarandet”. Regeringen gör dock likt utredningen bedömningen att begreppet värdeutvecklingen kan användas då formuleringen ligger närmare direktivets formulering och då det kan antas att det inte missförstås.

Enligt artikel 5.1 andra meningen i direktivet ska det ursprungliga värdet av de vilande pensionsrättigheterna beräknas vid den tidpunkt då arbetstagarens nuvarande anställningsförhållande upphör. Denna bestämmelse saknas i utredningens lagförslag. Enligt regeringens uppfattning behövs det dock ett klargörande om hur det ursprungliga värdet ska beräknas. Det ska därför i lagen finnas en bestämmelse i anslutning till bestämmelsen om att vilande pensionsrättigheter ska behandlas rättvist som anger att vid beräkningen av värdeutvecklingen ska det ursprungliga värdet av pensionsrättigheterna vara det värde rättigheterna hade när den aktuella anställningen upphörde.

5.7 Återbetalning

Regeringens förslag: Om en anställning upphör innan arbetstagaren har fått rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, ska arbetsgivaren ersätta arbetstagaren för inbetalningar som arbetstagaren har gjort själv eller, om inbetalningarna har investerats, värdet av investeringarna. Detsamma ska gälla om någon annan har gjort inbetalningar för arbetstagarens räkning.

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Utredningen föreslår dock en delvis annan utformning av bestämmelsen.

Remissinstanserna: *Tjänstepensionsförbundet* förordar att ”avgifter” i lagtexten bör ersättas med till exempel ”inbetalningar”. *Finansinspektionen* har synpunkter på uttrycket ”erlagda avgifter” och

förespråkar ”gjorda inbetalningar” i stället. I övrigt har remissinstanserna inga synpunkter på förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Direktivet innehåller i artikel 4.1 c en bestämmelse om återbetalning av avgifter som en arbetstagare som avslutar sin anställning själv har betalat in under den så kallade förvärvandetiden, det vill säga den tid som krävs för att en deltagare i ett pensionssystem ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter. Återbetalningsskyldigheten gäller också om någon har betalat in avgifter för arbetstagarens räkning.

En bestämmelse bör införas som motsvarar direktivets bestämmelse om återbetalning. Utredningen har ett förslag på en sådan bestämmelse. Utredningens bestämmelse bör dock enligt regeringens uppfattning justeras så att den bättre återspeglar artikel 4.1 c i direktivet. För det första bör bestämmelsen, till skillnad från betänkandets förslag, även ge arbetsgivare en skyldighet att betala tillbaka om någon gjort inbetalningar för arbetstagarens räkning. För det andra är betänkandets förslag till bestämmelse om återbetalning enligt regeringens bedömning snävare än direktivets bestämmelse på så sätt att det endast uppställer en återbetalningsskyldighet när hinder för intjänande funnits på grund av villkor om ålder eller anställningstid. Direktivet anger emellertid att återbetalning ska ske när en anställning upphör innan arbetstagaren har några intjänade förvärvade pensionsrättigheter, det vill säga innan arbetstagaren fått rätt till ackumulerade pensionsrättigheter (jfr även med skäl 19). Direktivet begränsar sig alltså i denna del inte till situationer då arbetstagare inte får rätt till pensionsrättigheter på grund av villkor om ålder eller anställningstid. För att direktivet ska anses fullständigt genomfört i denna del bör alltså arbetsgivaren ha en skyldighet att ersätta arbetstagaren för inbetalningar som arbetstagaren har gjort själv om en anställning upphör innan dess att arbetstagaren har fått rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, oberoende av skälen till att arbetstagaren inte fått rätt till pensionsrättigheterna.

Liksom *Tjänstepensionsförbundet* och *Finansinspektionen* anser regeringen att ordet avgifter bör ersättas med ordet inbetalningar för att svara bättre mot vedertagen svensk terminologi på området.

Direktivets bestämmelse om återbetalning anger att om arbetstagaren bär investeringsrisken så kan arbetsgivaren betala tillbaka antingen summan av de avgifter som har inbetalats eller värdet av de investeringar som härrör från dessa inbetalningar. En fråga med anledning av detta är om antingen summan av de avgifter som har inbetalats eller värdet av de investeringar som härrör från dessa inbetalningar ska återbetalas, samt om arbetsgivaren eller arbetstagaren ska kunna välja vilket av alternativen som ska återbetalas.

Enligt regeringens uppfattning bör arbetsgivaren, liksom utredningen föreslår, betala tillbaka de inbetalningar som har gjorts alternativt värdet av de investeringar som inbetalningarna har resulterat i. Detta bör gälla oberoende av vem som bär investeringsrisken eftersom den föreslagna lagen endast gäller vid avtal om tjänstepension och frågan om hur och var inbetalningar ska investeras därmed kan förhandlas mellan parterna. Avgörande för om summan av inbetalningarna ska återbetalas alternativt värdet av investeringar bör därför vara det faktum om inbetalningarna har investerats eller inte och inte vem som bär investeringsrisken.

Regeringen föreslår alltså sammantaget en bestämmelse om återbetalning som anger att om en anställning upphör innan arbetstagaren har fått rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, ska arbetsgivaren ersätta arbetstagaren för inbetalningar som arbetstagaren har gjort själv eller, om inbetalningarna har investerats, värdet av investeringarna. Detsamma ska gälla om någon har gjort inbetalningar för arbetstagarens räkning.

5.8 Arbetsgivares informationskyldighet

5.8.1 Arbetsgivaren ska lämna viss information på arbetstagarens begäran

Regeringens förslag: Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig och tydlig information om hur tjänstepensionen skulle påverkas av att anställningen upphör. Informationen ska innehålla uppgifter om villkor för intjänande, värdet av förvärvade pensionsrättigheter och villkor för värdeutvecklingen.

Utredningens förslag: Överensstämmer huvudsakligen med regeringens. Utredningen föreslår inte att lagen ska ange att informationen ska vara tydlig.

Remissinstanserna: *Pensionsmyndigheten* ser positivt på förslaget om att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ska lämna information. *Svensk Försäkring* tillstyrker förslaget men konstaterar att informationsregler i dag är spridda och anser att det framöver bör tas ett mer samlat grepp om reglerna om informationsgivning. Enligt *Konsumentverket* bör informationsplikten fördelas mellan olika aktörer beroende på deras roll och utifrån tillgången till information. *Svensk Försäkring* och *Tjänstepensionsförbundet* menar att det är viktigt att försäkringsbolagen inte påförs någon administrativ börda eller några skyldigheter enligt förslaget. *Sveriges läkarförbund* understryker vikten av information men ser en risk med att information endast lämnas på begäran av arbetstagaren eftersom det kan innebära att enskilda arbetstagare som inte känner till denna möjlighet inte efterfrågar informationen. *Pensionsmyndigheten* framhåller vikten av tydlig och enkel information som utformas enligt en branschstandard.

Skälen för regeringens förslag

Direktivet

Medlemsstaterna ska enligt artikel 6.1 i direktivet se till att information på begäran lämnas till aktiva deltagare i ett pensionssystem om hur anställningens upphörande skulle påverka pensionsrättigheterna. Direktivet preciserar att det framför allt är information om värdet av pensionsrättigheterna och om vissa villkor som ska lämnas.

Arbetsgivaren ska ha ansvar för att informationen lämnas

Direktivets bestämmelser om information skulle kunna genomföras antingen på så sätt att informationsansvaret sprids mellan olika aktörer eller på så sätt att ansvaret koncentreras till en aktör. *Konsumentverket* förespråkar att informationsansvaret fördelas mellan olika aktörer beroende på deras roll och utifrån tillgången till information. När det gäller villkor och liknande bör informationsplikten enligt myndigheten ligga på kollektivavtalsparterna som kan lämna information genom valcentralerna. Vad gäller värdet av intjänade pensionsrättigheter anser *Konsumentverket* att försäkringsbolagen bör ha informationsplikten.

Regeringen har tidigare i lagrådsremissen föreslagit att lagen i sin helhet ska rikta sig till arbetsgivaren (avsnitt 5.1). I det följande redogör regeringen för skälen till att ansvaret för att information ska lämnas inte ska läggas på någon annan än arbetsgivaren.

En uppdelning av ansvaret för att information lämnas skulle enligt regeringens uppfattning visserligen kunna anses motiverad utifrån vem som har bäst tillgång till informationen, men uppdelningen skulle också kunna leda till betydande nackdelar. En arbetstagare skulle till exempel behöva vända sig till olika aktörer för att få den information som arbetstagare har rätt till när denne överväger att byta anställning. Om inte arbetstagaren får informationen, skulle denne kunna behöva rikta rättsliga anspråk mot olika aktörer. En enklare och tydligare ordning är enligt regeringens uppfattning att det yttersta informationsansvaret läggs på arbetsgivaren.

Arbetsgivare bör alltså vara skyldiga att lämna information om hur anställningens upphörande skulle påverka tjänstepensionen. Informationen ska innehålla uppgifter om villkor för intjänande, värdet av förvärvade pensionsrättigheter och villkor för värdeutvecklingen.

Ingen informationsskyldighet för andra än arbetsgivaren

Svensk Försäkring anser att det är viktigt att slå fast att försäkringsföretagen inte på något sätt kan anses direkt ha en skyldighet enligt den föreslagna lagen att tillhandahålla ytterligare information utöver vad man gör i dag enligt reglering som direkt träffar försäkringsföretagen, det inbegriper en skyldighet att dela upp information när en arbetstagare byter anställning men har kvar samma pensionsplan. Även *Tjänstepensionsförbundet* anser att det bör klargöras att tjänstepensionskassorna genom den nya lagen inte kan anses direkt ha en skyldighet att tillhandahålla ytterligare information än enligt den reglering som riktar sig till dem. *Tjänstepensionsförbundet* förutsätter vidare att det inte ska ställas krav på att tjänstepensionskassorna delar upp information för en arbetstagares olika anställningar inom samma pensionsplan.

Den informationsskyldighet som föreslås bör inte medföra skyldigheter för andra än arbetsgivaren. Arbetsmarknadens parter, valcentraler eller försäkringsbolag med flera föreslås alltså inte få några rättsliga skyldigheter enligt lagen. Att dessa ändå lämnar information på grund av andra rättsliga skyldigheter eller på grund av deras uppdrag är en annan sak.

Informationen ska endast behöva lämnas efter en begäran

Sveriges läkarförbund föreslår ett utökat ansvar för arbetsgivaren så att denne alltid har ett ansvar att informera arbetstagaren om konsekvenserna för tjänstepensionen vid upphörande av anställning, vid ändring av tjänstgöringsgrad eller annan typ av förändring som är av vikt. Regeringen noterar att det i direktivet ställs krav på att medlemsstaterna säkerställer att information lämnas på begäran. Att som förbundet föreslår utvidga informationsskyldigheten till att alltid gälla vid anställningens upphörande, ändring av tjänstgöringsgrad eller annan typ av förändring av vikt skulle enligt regeringens uppfattning lägga en börda på arbetsgivare som är allt för tung. Skyldigheten måste ses i direktivets sammanhang som ett sätt att minska osäkerheten för arbetstagare som överväger att flytta till en annan medlemsstat och inte som ett sätt att skapa en ordning där arbetsgivare alltid måste informera arbetstagare om deras pensionsrättigheter vid anställningens upphörande eller förändringar av anställningen. Informationsskyldigheten bör alltså enligt regeringens mening endast gälla efter en begäran.

Informationen ska vara skriftlig och tydlig

Enligt direktivet ställs krav på att informationen ska lämnas på ett tydligt sätt och skriftligen (artikel 6.4). Regeringen delar *Pensionsmyndighetens* uppfattning att det är viktigt att informationen är tydlig och enkel och det bör därför framgå direkt av lagtexten att informationen ska vara skriftlig och tydlig.

5.8.2 Informationsskyldigheten ska kunna fullgöras på olika sätt

Regeringens förslag: Arbetsgivaren ska kunna fullgöra sin informationsskyldighet antingen genom att själv lämna informationen eller genom att ange för arbetstagaren var informationen finns tillgänglig.

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Utredningen föreslår dock en annan utformning av bestämmelsen och att den placeras i en separat paragraf.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)* understryker att det för att undvika överlappning är rimligt att informationsbestämmelsen enbart tillämpas om informationen inte lämnas på annat sätt, exempelvis genom en valcentral. I övrigt har remissinstanserna inga synpunkter på förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Regeringen delar *LO:s* uppfattning att arbetsgivarens informationsskyldighet inte ska gälla om informationen tillhandahålls på annat sätt än att arbetsgivaren lämnar informationen. På så sätt undviks att en onödig börda läggs på arbetsgivare.

Regeringen gör likt utredningen bedömningen att den informationsskyldighet som lagförslaget lägger på arbetsgivare inte kommer att innebära någon väsentlig arbetsbörda. Informationen bör som utredningen föreslår omfatta villkoren som gäller för tjänstepensionen och särskilt vad som gäller vid anställningens upphörande. Informationen

bör också omfatta värdet av förvärvade pensionsrättigheter. Både information om villkor och om värdet är sådan information som typiskt sett i dag är tillgänglig hos valcentraler, försäkringsgivare och webbportalen Minpension.se.

Utredningen föreslår att lagen i en separat paragraf ska ange att informationen endast behöver lämnas i den mån sådan information inte kan erhållas på annat sätt. Regeringen anser emellertid att det är tydligare att lagen i direkt anslutning till bestämmelsen om att arbetsgivaren har en informationsskyldighet anger att arbetsgivarens informationsskyldighet kan fullgöras på två olika sätt. Det första sättet bör vara att arbetsgivaren själv lämnar informationen. Det andra sättet bör vara att arbetsgivaren anger var informationen finns tillgänglig. På så sätt kommer det, enligt regeringens bedömning, inte finnas några oklarheter om att det är arbetsgivaren som har det övergripande ansvaret för att informationen lämnas. Regeringen föreslår alltså en bestämmelse som anger att arbetsgivaren kan fullgöra sin informationsskyldighet antingen genom att själv lämna informationen eller genom att ange för arbetstagaren var informationen finns tillgänglig.

5.8.3 Informationen ska kunna fås inom rimlig tid

Regeringens förslag: Informationen ska kunna fås inom rimlig tid från det att en begäran om information framställs, oavsett hur informationsskyldigheten fullgörs.

Utredningens förslag: Överensstämmer inte med regeringens. Utredningen föreslår inte att lagen ska ange att informationen lämnas inom rimlig tid.

Remissinstanserna: *Svensk Försäkring* betonar att information bör ges inom rimlig tid. I övrigt har ingen av remissinstanserna berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: I direktivet ställs krav på att informationen ska lämnas inom rimlig tid (artikel 6.4). Liksom *Svensk Försäkring* påpekar bör det därför enligt regeringens uppfattning i lagen inte endast framgå att informationen ska lämnas skriftligen, utan också att den ska lämnas inom rimlig tid. Någon tidsfrist bör emellertid inte läggas in i lagen utan det räcker enligt regeringens mening med ett krav på rimlig tid.

5.8.4 Information ska även lämnas till blivande förmånstagare

Regeringens förslag: Information om värdet av förvärvade pensionsrättigheter och villkor för värdeutvecklingen ska på begäran även lämnas till blivande förmånstagare.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Medlemstaterna ska enligt artikel 6.2 i direktivet säkerställa att även blivande förmånstagare på begäran får information om värdet av pensionsrättigheterna och villkoren för

behandlingen av dessa rättigheter. Det bör därför i lagen införas en bestämmelse om att arbetsgivaren även i förhållande till dessa har en informationsskyldighet.

5.8.5 Informationsskyldigheten ska inte behöva fullgöras oftare än en gång per år

Regeringens förslag: Arbetsgivarens informationsskyldighet ska inte behöva fullgöras oftare än en gång per år.

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Utredningen föreslår dock en annan utformning av bestämmelsen.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: I syfte att minimera arbetsbördan för arbetsgivare bör enligt regeringens uppfattning det utrymme som direktivet ger att begränsa skyldigheten att lämna information till en gång per år användas (artikel 6.4). Mot bakgrunden av syftet med direktivet, det vill säga att öka den fria rörligheten för arbetstagare, får tidsintervallet anses rimligt. Regeringen föreslår alltså att lagen ska ange att arbetsgivarens informationsskyldighet inte ska behöva fullgöras oftare än en gång per år.

5.9 Skadestånd

Regeringens förslag: En arbetsgivare som bryter mot lagen ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som lagbrottet innebär.

Om det är skäligt ska skadeståndet få sättas ned eller helt falla bort.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen föreslår till skillnad från regeringen en särskild bestämmelse som anger att ett avtalsvillkor ska kunna jämkas eller förklaras ogiltigt på begäran.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen* menar att justeringar i lagtexten behövs för att även efterlevande ska omfattas av bestämmelserna om ogiltighet och skadestånd och inte bara arbetstagare.

Skälen för regeringens förslag

Direktivet

Direktivet saknar bestämmelser om sanktioner. Enligt artikel 8.1 ska dock medlemsstaterna vidta alla nödvändiga åtgärder för att kunna garantera de resultat som fastställs i direktivet. För att Sverige ska fullgöra sina skyldigheter enligt direktivet bör det därför finnas sanktioner så att de rättigheter som finns i den föreslagna lagen säkerställs på ett effektivt sätt.

Skadestånd ska kunna utgå enligt lagen

Eftersom det rör sig om en arbetsrättslig lagstiftning är det naturligt att konsekvenserna av brott mot lagen är ogiltighet och skadestånd eftersom dessa sanktioner är vedertagna i arbetstvister. Ogiltighetsstraffet är särskilt motiverat mot bakgrund av att lagen fastställer minimivillkor vid avtal om tjänstepension, avtal som kan tänkas innehålla villkor som strider mot lagen (se vidare avsnitt 5.2.2 om ogiltighet). Skadeståndssanktionen ger förutsättningar för att kompensera för förluster som uppstår på grund av lagbrott samtidigt som den fyller en preventiv funktion, det vill säga den bidrar till att arbetsgivare avhåller sig från att bryta mot lagen.

Skadestånd ska kunna utgå vid brott mot alla lagens bestämmelser

När det gäller skadestånd bör sådant enligt regeringens mening kunna utgå när arbetsgivare tillämpar avtalsvillkor som inte uppfyller lagens minimikrav. Skadestånd bör också kunna komma i fråga när en arbetsgivare bryter mot återbetalningskravet och informationsskyldigheten.

Både ekonomiskt och allmänt skadestånd ska kunna utgå

Det bör kunna utgå både ekonomiskt och allmänt skadestånd. Det allmänna skadeståndet är enligt regeringens uppfattning motiverat för att arbetsgivare ska avhålla sig från att bryta mot lagens bestämmelser och för att ge utrymme för ersättning av den kränkning för arbetstagaren eller dess efterlevande som lagbrottet innebär.

Lagen ska även ge efterlevande rätt till skadestånd

Regeringen delar Arbetsdomstolens uppfattning att eftersom lagen även omfattar efterlevandes rättigheter bör även dessa kunna få skadestånd. Regeringen anser att förslaget till bestämmelse om skadestånd inte innebär någon begränsning av efterlevandets möjlighet att kunna kräva och få skadestånd.

Nedsättning av skadestånd

Det ekonomiska och allmänna skadeståndet bör enligt regeringens uppfattning få sättas ner eller helt bortfalla om det är skäligt. De allmänna principer som Arbetsdomstolen tillämpar när det gäller nedsättning av skadestånd, helt eller delvis, bör vara styrande även när det gäller nedsättning enligt den föreslagna lagen.

5.10 Rättegången

Regeringens förslag: Mål om tillämpningen av lagen ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Vid tillämpningen av den lagen ska i tvister mellan en arbetsgivare och en efterlevande förmånstagare gälla det som föreskrivs för arbetsgivare och arbetstagare.

Utredningens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Utredningen föreslår dock inte att det framgår av lagen att efterlevande förmånstagare ska jämföras med arbetstagare i arbetstvister.

Remissinstanserna: *Arbetsgivarverket* uttrycker tveksamhet till att lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister ska tillämpas även när en tvist uppstår mellan en arbetsgivare och en efterlevande och efterfrågar ytterligare analys i denna del. Ingen annan av remissinstanserna har berört frågan särskilt.

Skälen för regeringens förslag: Den föreslagna lagen innehåller bestämmelser som tillförsäkrar arbetstagare och deras efterlevande rättigheter gentemot arbetsgivare vid avtal om tjänstepension. De tvister som lagen kan ge upphov till kan komma att röra situationer när arbetsgivare inte uppfyller de krav som lagen ställer. Arbetsgivare kan till exempel uppställa villkor för att arbetstagare ska få börja tjäna in pensionsrättigheter eller för att arbetstagare ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter som strider mot lagen. Arbetsgivare kan också, till exempel, brista i sin informationsskyldighet.

Regeringen anser i likhet med utredningen att tvister enligt den föreslagna lagen bör handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister eftersom tvisterna i huvudsak kommer att stå mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lagen tillämpas redan i dag vid tvister om pension som har sin grund i ett pågående eller avslutat avtalsförhållande.

Arbetsgivarverket uttrycker tveksamhet inför att lagen om rättegången i arbetstvister ska tillämpas även när en tvist uppstår mellan en arbetsgivare och en efterlevande. Av förarbetena till lagen om rättegången i arbetstvister framgår dock att lagen inte endast är tillämplig på tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. I vissa fall gäller även lagen om det genom ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller deras rättsinnehavare skapats en rätt för tredje man som inte själv är part i målet (se prop. 1974:77 s. 140). Då det genom ett avtal om tjänstepension skapas en rättighet även för en efterlevande torde denna princip vara tillämplig vid en tvist mellan arbetsgivare och arbetstagares efterlevande. Regeringen anser dock att det bör framgå av lagtexten att i tvister mellan en arbetsgivare och en efterlevande förmånstagare ska det som föreskrivs för arbetsgivare och arbetstagare i lagen om rättegången i arbetstvister gälla.

5.11 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringens förslag: Den nya lagen ska träda i kraft den 1 juni 2018.

Lagen ska även tillämpas på avtal om tjänstepension som har ingåtts före ikraftträdandet, i den utsträckning villkor i sådana avtal står i strid med lagen efter ikraftträdandet.

Lagen ska endast tillämpas på avtal om tjänstepension som arbetstagare har kunnat ansluta sig till efter den 19 maj 2014.

Vid beräkningen av förvärvade pensionsrättigheter enligt bestämmelserna om bevarande, värdeutvecklingen och information ska endast pensionsrättigheter som har förvärvats efter lagens ikraftträdande beaktas.

Utredningens förslag: Överensstämmar delvis med regeringens. Utredningen föreslår ett ikraftträdande den 1 januari 2018. Utredningen föreslår en annan redaktionell utformning av bestämmelsen om lagens påverkan på gällande avtal. Utredningen föreslår inte någon bestämmelse om hur förvärvade pensionsrättigheter innan ikraftträdandet ska beaktas.

Remissinstanserna: För att undvika att direktivet får en retroaktiv effekt anser *Svensk Försäkring* och *Tjänstepensionsförbundet* att den nya regleringen bör begränsas till anställningar som har ingåtts efter att de nya bestämmelserna har trätt i kraft, och inte som utredningen föreslår avse anställningsperioder efter lagens ikraftträdande. *Svensk Försäkring* menar också att den information som enligt direktivet ska lämnas i praktiken lär avse hela anställningen. En uppdelning av anställningen i anställningsperioder skulle enligt *Svensk Försäkring* innebära en ytterligare administrativ börda för försäkringsföretagen som knappast heller skulle gynna arbetstagaren. Vidare anser *Svensk Försäkring* att lagen ska träda i kraft den 21 maj 2018, i stället för den 1 januari 2018. Också *Sveriges Kommuner och Landsting* menar att föreslagen genomförandetid är kort. Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt i övrigt.

Skälen för regeringens förslag

Datum för ikraftträdande

Av artikel 8.1 i direktivet framgår att det ska vara genomfört senast den 21 maj 2018. I betänkandet föreslås att lagen ska träda i kraft den 1 januari 2018. Både *Svensk Försäkring* och *Sveriges Kommuner och Landsting* anser att det datum för ikraftträdande som utredningen föreslår i betänkandet är för tidigt.

Enligt regeringens uppfattning lämnar ett ikraftträdande den 1 januari 2018 för kort tid för anpassningar till det nya regelverket. Arbetsgivare behöver skapa rutiner för att uppfylla informationsskyldigheten och parterna i avtal om tjänstepension behöver tid för att säkerställa att avtalsvillkoren uppfyller lagens krav. Regeringen anser liksom utredningen att det är lämpligt att ha ett ikraftträdande vid ett månadskifte. Det närmaste månadskiftet till den 21 maj 2018 är den 1 juni 2018 vilket regeringen bedömer vara en lämplig tidpunkt för ikraftträdande.

Lagen ska även tillämpas på avtal om tjänstepension som har ingåtts före ikraftträdandet

Direktivet anger att det endast gäller för anställningsperioder som infaller efter den 21 maj 2018 då direktivet ska vara genomfört i nationell rätt (artikel 2.4). Anställningsperiod är ett begrepp som förekommer i direktivet i definitionen av så kallad kvalifikationsperiod (artikel 3 d). I definitionen används anställningsperiod som en synonym till anställningstid. Begreppet används även i annan EU-rätt, till exempel i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Även i det sammanhanget används begreppet anställningsperiod i betydelsen en tid eller en del av en anställning.

Utredningen föreslår en övergångsbestämmelse som anger att lagen ska omfatta arbetstagares anställningsperioder som infaller från och med dagen för ikraftträdande.

Svensk Försäkring och *Tjänstepensionsförbundet* anger att lagen bör tillämpas på anställningar som har tillkommit efter lagens ikraftträdande och inte på anställningsperioder som infaller efter ikraftträdandet som utredningen föreslår. Regeringen kan konstatera att en sådan lösning inte skulle innebära någon retroaktiv verkan på redan ingångna avtal. Den skulle också vara enklare att tillämpa och innebära att regelverket inte skulle skilja sig mellan olika anställningsperioder för en och samma anställning.

Regeringen kan dock konstatera att lösningen som föreslås av *Svensk Försäkring* och *Tjänstepensionsförbundet* skulle innebära att anställningar som har ingåtts före ikraftträdandet och som löper vidare efter denna tidpunkt inte skulle omfattas av den föreslagna lagen. Därmed skulle Sverige inte till fullo uppfylla det åtagande som följer av direktivet.

Enligt regeringens uppfattning är frågan om hur den föreslagna lagen kommer att inverka på avtal om tjänstepension som finns vid ikraftträdandet. Det kan till exempel finnas kollektivavtal som innehåller villkor för intjänande som när lagen träder i kraft strider mot lagens bestämmelser om minimivillkor för intjänande. Direktivet är, av skäl som regeringen redogör för ovan, relativt tydligt på den punkten att det ska påverka anställningar som ingåtts före direktivets genomförande. Detta måste rimligtvis innebära att om det i ett individuellt avtal eller ett kollektivavtal vid ikraftträdandet finns bestämmelser som strider mot direktivet så ska det nationella genomförandet innebära att dessa bestämmelser kan angripas.

I svensk rätt bör ny lag som utgångspunkt inte tillämpas på avtal som ingåtts före den nya lagens ikraftträdande. I detta fall kan det dock, enligt regeringens uppfattning, accepteras att avsteg görs från den principen. Direktivets utformning är, som ovan nämns, sådan att det enligt regeringens bedömning måste genomföras på ett sätt som medför ingrepp i pågående avtalsförhållanden. Regeringen konstaterar dock att gällande avtal om tjänstepension på den svenska marknaden i stor utsträckning uppfyller lagens krav, varför detta avsteg från den ovan redovisade utgångspunkten är av begränsad praktisk betydelse för parterna. Regeringen kan dessutom konstatera att utredningen har hållit dialogmöten från december 2015 med arbetsmarknadens parter och att parterna därefter varit remissinstanser i detta lagstiftningsärende. De som berörs av förslaget har alltså under en längre tid varit medvetna om direktivets bestämmelser.

En särskild fråga är om det bör framgå av en övergångsbestämmelse att lagen även ska tillämpas på avtal som har ingåtts före ikraftträdandet. Regeringen anser i denna fråga att intresset av tydlighet väger tungt och att det därför bör finnas en övergångsbestämmelse.

Sammantaget anser regeringen att lagen även bör tillämpas på avtal om tjänstepension som har ingåtts före ikraftträdandet, i den utsträckning villkor i sådana avtal står i strid med lagen efter ikraftträdandet. Detta bör komma till uttryck i en övergångsbestämmelse i lagen.

Lagen ska endast tillämpas på avtal om tjänstepension som arbetstagare har kunnat ansluta sig till efter den 19 maj 2014

Av artikel 2.2 a i direktivet 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. Regeringen anser, liksom utredningen, att det saknas skäl till att gå längre än vad direktivet kräver när det gäller äldre avtal som arbetstagare inte längre kan ansluta sig. Ingen av remissinstanserna har haft synpunkter på denna bedömning.

Direktivet trädde i kraft den 20 maj 2014. Av övergångsbestämmelserna bör därför framgå att lagen inte gäller avtal till vilka arbetstagare inte kunde anslutas efter den 19 maj 2014.

Vid beräkningen av förvärvade pensionsrättigheter ska endast pensionsrättigheter som har förvärvats efter lagens ikraftträdande beaktas.

Direktivet anger i samband med flera bestämmelser, till exempel bestämmelsen om bevarande (artikel 5.1), att bestämmelserna gäller för förvärvade pensionsrättigheter. Förvärvade pensionsrättigheter definieras i direktivet som rättigheter som erhålls när villkoren för intjänande har uppfyllts (artikel 3 f). En fråga som aktualiseras med anledning av detta är vad som gäller för avtal som ingåtts före ikraftträdandet. Man skulle kunna tänka sig att arbetsgivaren enligt lagen får en skyldighet att bevara pensionsrättigheter som arbetstagaren fått rätt till även före ikraftträdandet. Man skulle också kunna tänka sig att lagen begränsar skyldigheterna till sådana pensionsrättigheter som förvärvats efter ikraftträdandet.

Direktivet anger som nämns ovan att det endast gäller för anställningsperioder som infaller efter direktivets införlivande (artikel 2.4). Direktivet kräver alltså inte av medlemsstaterna att de ska säkerställa att direktivets minimikrav för villkor för intjänande och bevarande ska gälla för tid före direktivets införlivande. Enligt regeringens uppfattning skulle det dessutom inte vara acceptabelt om lagen uppställde skadeståndssanktionerade skyldigheter för tid innan lagen har trätt i kraft. Lagen bör alltså, enligt regeringens mening, endast gälla för pensionsrättigheter som har förvärvats efter ikraftträdandet när det gäller bestämmelserna om bevarande, värdeutvecklingen och information. Av tydlighetsskäl bör detta framgå av en övergångsbestämmelse.

6 Konsekvenser

6.1 Problembeskrivning och syftet med förslaget

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.

Direktivet innehåller bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension samt bestämmelser om information. Vissa av direktivets bestämmelser är främmande för svenska förhållanden och i direktivet finns bestämmelser om villkor som inte finns i de svenska kollektivavtalen. Vidare kan konstateras att de svenska kollektivavtalen redan uppfyller direktivets krav i stor utsträckning 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 detta bedöms att det krävs en författningsreglering för att direktivet ska kunna anses genomfört i svensk rätt.

För att tillförsäkra arbetstagare och efterlevande vissa rättigheter avseende avtalsreglerad tjänstepension, föreslås en ny lag. Den föreslagna lagen riktar sig till arbetsgivaren och innehåller bestämmelser om villkor för intjänande och bevarande i avtal om tjänstepension. Avvikelser från lagens bestämmelser föreslås i vissa fall kunna göras i kollektivavtal under förutsättning att avtalet respekterar det skydd direktivet ger.

Den föreslagna lagen syftar till att genomföra direktivet på ett ändamålsenligt sätt med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

6.2 Alternativa förslag

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 genomföra det aktuella direktivet. Regeringens bedömning är att förslaget inte går utöver vad direktivet kräver utom i två avseenden.

Det är möjligt att endast införa en reglering för avgående arbetstagare, det vill säga arbetstagare som slutar sin anställning för att flytta till en annan medlemsstat, och ändå uppfylla direktivet. En sådan reglering är dock inte något som bedöms ändamålsenligt. Förutom att lagförslaget omfattar samtliga arbetstagare ger lagförslaget jämfört med direktivet en utökad informationsskyldighet till arbetstagaren i samband med utbetalning av engångsbelopp. Direktivet anger att information vid engångsutbetalningar ska lämnas på arbetstagares begäran medan informationen enligt lagförslaget ska lämnas på arbetsgivarens initiativ.

Direktivet anger inte att genomförandet måste ske genom att arbetstagare tillförsäkras rättigheter gentemot arbetsgivare. Det är därför möjligt att genomföra direktivet genom en reglering som riktar sig till någon annan eller andra aktörer än arbetsgivaren som exempelvis arbetsmarknadens parter eller försäkringsgivare. I Sverige regleras tjänstepension främst i avtal som ingås mellan arbetsmarknadens parter eller mellan parterna i anställningsförhållandet. För att garantera att direktivet genomförs i enskilda anställningsavtal framstår det som lämpligast att lägga ansvaret hos arbetsgivaren.

6.3 Konsekvenser för arbetsgivare

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

Lagförslaget innebär inte en skyldighet i sig för arbetsgivare att i avtal ge rätt till tjänstepension. Ur den aspekten medför lagen inte några ökade pensionskostnader för arbetsgivarna. När tjänstepension utfästs måste dock lagens bestämmelser beaktas. I dag villkoras tjänstepension i Sverige inte annat än i undantagsfall på sådana sätt att den föreslagna lagen innebär att i avtal uppställda tids- eller åldersvillkor måste sänkas, med följden 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. Arbetsgivare 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 2016 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 den föreslagna lagens samtliga krav för intjänande och bevarande av tjänstepension. Vissa arbetsgivare kan behöva vidta åtgärder gällande lagförslagets krav på arbetstagares samtycke vid utbetalning av engångsbelopp. En sådan åtgärd borde dock inte ta mycket tid i anspråk eller orsaka höga kostnader. Eftersom det inte har 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 direktpension. Det är svårt att bedöma storleken på denna påverkan, men efterfrågan på kapitalförsäkringar som pant för direktpension och kringtjänster till sådana lösningar kan alltså tänkas påverkas i minskande riktning med anledning av den nya regleringen. Effekten av förslaget blir större med tolkningen att lagen tillämpas på den tid av en anställning som löper efter ikraftträdandet och inte bara på anställningar som tillkommit efter ikraftträdandet. Därmed påverkas inte bara framtida

möjligheter till direktpensionslösningar utan även befintliga. Lagförslaget innebär att den tid av en anställning som infaller från och med dagen för ikraftträdandet kommer att omfattas trots att anställningen kan ha ingåtts tidigare. Vidare blir effekten större med ett bredare tillämpningsområde, exempelvis då samtliga arbetstagare ska omfattas av den föreslagna lagen och inte enbart avgående.

Den föreslagna lagen ger arbetstagaren rätt till skriftlig och tydlig information. Arbetsgivaren kan själv lämna informationen eller ange för arbetstagaren var informationen finns tillgänglig. Informationen kan lämnas av exempelvis ett försäkringsföretag eller en valcentral. Därmed kan informationsskyldigheten fullgöras på två olika sätt. Vid utbetalning av engångsbelopp ska arbetsgivaren även lämna information om att arbetstagaren bör överväga rådgivning om hur beloppet kan investeras för pensionssparande. Det kan antas att det för många arbetsgivare endast finns en informationsskyldighet gällande värdet av förvärvade pensionsrättigheter och om villkoren för värdeutvecklingen av förvärvade pensionsrättigheter efter det att anställningen har upphört. Regeringens uppfattning är att det är en mindre del av arbetsgivarna som själva kommer att behöva lämna information enligt lagens informationsbestämmelser. Vidare förekommer inte utbetalningar av engångsbelopp i någon större utsträckning på den svenska arbetsmarknaden. Om det inte förekommer några avtalsvillkor om rätt till engångsbelopp, eller rätt till vilande efterlevandeförmåner, aktualiserar heller ingen rätt till information i dessa delar. Eftersom informationen dessutom ska lämnas först på begäran är det regeringens bedömning att informationsskyldigheten inte kommer att medföra mer än obetydligt ökade kostnader för arbetsgivare. För en arbetsgivare som inskränker rättigheter enligt lagen kan lagförslaget medföra ökade kostnader bland annat i samband med en eventuell tvist.

6.4 Konsekvenser för arbetstagare

Den föreslagna lagen innebär en förstärkning av arbetstagares och deras efterlevandes skydd avseende vissa rättigheter gällande tjänstepension. Den föreslagna lagen riktar sig till samtliga arbetstagare. Några tydliga faktiska konsekvenser för majoriteten av arbetstagarna framgår inte i dagsläget. Förslagen bedöms inte ge svenska arbetstagare pensionsrättigheter i högre grad. Den föreslagna lagen kommer dock innebära att det ställs högre krav för att en arbetstagare ska kunna få tjänstepensionen utbetald i ett engångsbelopp jämfört med i dag. Några kända exempel på engångsutbetalningar har dock inte framkommit. Arbetstagare ges vidare rätt till information om bland annat värdet av förvärvade pensionsrättigheter, vilket är av vikt om en sådan information inte redan ges. Den föreslagna lagens påverkan vad gäller att göra det lättare för arbetstagare att utöva rätten till fri rörlighet mellan medlemsstaterna framstår dock som begränsad då de svenska kollektivavtalen redan uppfyller den föreslagna lagens krav i stor utsträckning.

6.5 Konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män

Det finns stora skillnader i kvinnors och mäns pension. Skillnaderna har sin grund i ett ojämnt arbetsliv. Förslaget i denna lagrådsremiss ger dock inga tydliga konsekvenser 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 i någon större utsträckning påverka arbetstagarnas pensionsrättigheter. Det kan dock framhållas att kvinnor är överrepresenterade bland arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Om utbetalning av engångsbelopp skulle bli vanligare på sikt kan föreslagna bestämmelser om engångsbelopp påverka kvinnor i en större omfattning än män. Regeringen kan dock konstatera att engångsbelopp inte verkar förekomma på arbetsmarknaden i dag.

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 genomförandet av direktivet sänkt åldern för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter från 25 år till 21 år. Det har angetts att ändringarna i den tyska lagstiftningen har positiva effekter för jämställdheten eftersom ändringen framför allt kommer unga kvinnor tillgodo. Dessa slutar anställningen i tidig ålder för att vara hemma med barnen, och får efter lagändringen pensionsrättigheter de annars inte skulle ha fått. I Sverige finns inte i dag villkor om ålderskrav för att få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter i någon större utsträckning. Dessutom är inte heller övriga förhållanden jämförbara med Tyskland. Emellertid ger den föreslagna lagen ett skydd mot att det i framtiden utformas den typen av villkor som vi ser exempel på i andra länder, till exempel Tyskland.

Regeringens förslag är att lagen inte endast ska omfatta avgående arbetstagare utan samtliga. Det finns därmed ingen anledning att utreda könsskillnader bland arbetstagare som avslutar sin anställning för att flytta till en annan medlemsstat. Förslaget är könsneutralt utformat och gäller lika för både kvinnor och män.

6.6 Övriga konsekvenser

Regeringens bedömning är att förslaget inte medför några övriga konsekvenser som har påverkan på det kommunala självstyret, betydelse för sysselsättningen och offentlig service i olika delar av landet eller för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen. Förslaget kan inte antas leda till en ökad tillströmning av mål till domstol. Det motiverar därför inte ökade anslag till domstolarna.

En förtida utbetalning av tjänstepension kan innebära marginellt högre kostnader för staten avseende de inkomstprövade förmånerna som bostadstillägg och äldreomsorgsstöd. Den föreslagna lagen innebär dock en begränsning av just möjligheten till förtida utbetalningar. Därmed kommer det troligen inte heller fortsättningsvis ske i någon större omfattning.

När det gäller övriga aktörer kan framhållas att det snarare är försäkringsföretagen än arbetsgivaren som i praktiken kommer att tillhandahålla information om värdet av en försäkring som tryggar en pensionsutfästelse. Möjligen kan den nya regleringen tänkas medföra en ytterligare administrativ börda för försäkringsföretagen. Information ges dock redan i dag av försäkringsföretagen genom värdebesked samt tillhandahålls även av Minpension.se.

Vad gäller små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företag, är det 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 har framkommit att arbetsgivare i Sverige normalt sett inte uppställer tidsvillkor eller åldersvillkor överstigande de tillåtna gränserna i direktivet framkommer inga tydliga konsekvenser av förslaget för små företag.

6.7 Konsekvenser för Sveriges internationella åtaganden

Vid bedömningen av lagförslaget i förhållande till internationella åtaganden är det i första hand Europarådets sociala stadga och ILO:s konventioner nr 87, nr 98 och nr 154 som är mest relevanta. Enligt dessa ska åtgärder som vidtas främja kollektiva förhandlingar och främja förfarandet för förlikning och frivillig skiljedom i arbetstvister. Staten ska därmed undvika att besluta om ny lagstiftning som kan påverka avtalsinnehåll i redan ingångna avtal.

I avsaknad av generell lagstiftning om villkor för tjänstepensioner har regeringen förslagit en lag om bestämmelser för intjänande och bevarande av tjänstepension för att tillförsäkra arbetstagare de rättigheter som framgår av direktivet. Vad gäller ikraftträdande och övergångsbestämmelser kommer avtal efter ikraftträdandet den 1 juni 2018 att omfattas, trots att avtalen kan ha ingåtts tidigare. Effekten på ingångna avtal blir större om samtliga arbetstagare omfattas av lagförslaget. Emellertid tillämpas den föreslagna lagen endast på avtal om tjänstepension som arbetstagare har kunnat ansluta sig till efter den 19 maj 2014. Lagförslaget ger dock arbetsmarknadens parter utrymme att avtala om avvikande bestämmelser under förutsättning att avtalet respekterar det skydd för arbetstagare och deras fria rörlighet som avses i direktivet. Eftersom direktivet endast omfattar avgående arbetstagare gäller skyddet inte övriga arbetstagare.

Lagförslaget möjliggör således avvikelser i kollektivavtal för samtliga arbetstagare. I den mån det kan anses att den kollektiva förhandlingsrätten begränsas vad gäller avgående arbetstagare gäller dessa bestämmelser till skydd för avgående arbetstagares rättigheter. Regeringen gör utifrån angivna förhållanden bedömningen att lagförslaget inte står i strid med aktuella internationella åtaganden.

6.8 Ikraftträdande och informationsinsatser

Direktivet ska enligt artikel 8 införlivas i svensk rätt senast den 21 maj 2018. Regeringen bedömer att det är lämpligt att ha ett ikraftträdande vid ett månadskifte. Det närmaste månadskiftet till den 21 maj 2018 är den 1 juni 2018 vilket regeringen bedömer vara en lämplig tidpunkt för ikraftträdande.

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 ytterligare särskilda informationsinsatser bedöms därför inte nödvändiga från det allmännas sida.

7 Författningskommentar

Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om rättigheter för arbetstagare och deras efterlevande gentemot arbetsgivare vid avtal om tjänstepension.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.1.

Paragrafen anger lagens tillämpningsområde.

Genom lagen genomförs, när det gäller avtal om tjänstepension, bestämmelserna 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.

Med arbetstagare avses den som är att betrakta som sådan i enlighet med det civilrättsliga arbetstagarbegrepp som kommer till uttryck vid tillämpningen av arbetsrättslig lagstiftning, till exempel i Arbetsdomstolens praxis avseende lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Lagen undantar inga grupper av arbetstagare från lagens tillämpningsområde. Det innebär bland annat att även arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning omfattas av lagens tillämpningsområde.

De efterlevande som har rättigheter enligt lagen är de som har rätt till vilande efterlevandepension. Vilande efterlevandepension definieras i 5 § 2, och det framgår av 2 § andra stycket vilka delar av lagen som gäller för efterlevande.

Både offentliga och privata arbetsgivare omfattas av lagen.

Lagen innehåller bestämmelser om rättigheter som gäller *vid* avtal om tjänstepension. Det innebär att lagen inte endast reglerar villkor i avtal om tjänstepension, utan att lagen också innehåller bestämmelser om rättigheter som gäller när det finns ett avtal om tjänstepension. De rättigheter som inte regleras i avtal om tjänstepension men som gäller när det finns ett avtal om tjänstepension rör återbetalning och information.

Direktivet gäller inte för arbetstagare som stannar i en medlemsstat. Lagens bestämmelser tillförsäkrar dock även arbetstagare inom Sverige rättigheter i förhållande till arbetsgivare. Detta utgör en utvidgning i förhållande till direktivet.

2 § Lagen gäller avtal om tjänstepension som är avsedd att betalas ut när pensionsåldern har uppnåtts (ålderspension).

Om ett avtal om tjänstepension innehåller en rätt till vilande efterlevandepension, gäller vad som föreskrivs för blivande förmånstagare i 10 § och 12 § tredje stycket även för efterlevande förmånstagare.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.1 och 5.2.1. Paragrafen genomför artikel 2.3 i direktivet och artiklarna 5.2 och 6.3 om efterlevandes vilande pensionsrättigheter.

Paragrafen preciserar vilken typ av avtal och vilka typer av pension som lagen gäller.

Lagen gäller enligt *första stycket* avtal om tjänstepension. Avtal om tjänstepension definieras i 5 § 1 som ett avtal om ålderspension och vilande efterlevandepension som ingås mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagare eller arbetstagarorganisation. Lagen reglerar således inte rättigheter vid avtal mellan andra parter, exempelvis mellan arbetsgivare och försäkringsgivare. Rätt till tjänstepension som har sin grund i författningar och som inte regleras i avtal om tjänstepension omfattas inte av lagens bestämmelser. Lagen gäller vidare enligt första stycket för tjänstepension som är avsedd att betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder, det vill säga ålderspension, i enlighet med tillämpligt avtal. Lagen gäller inte för andra förmåner som kan förekomma i avtal om tjänstepension, till exempel sjukpension.

Lagen gäller i vissa delar även villkor för vilande efterlevandepension. *Andra stycket* anger vilka bestämmelser i lagen som gäller för vilande efterlevandepension, nämligen bestämmelserna om värdeutveckling och information.

Begreppet vilande efterlevandepension definieras i 5 § 2.

Avtals ogiltighet

3 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en rättighet enligt denna lag, om inte något annat följer av 4 §.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.2 och 5.9. Det genomför delvis artikel 8.1.

Av paragrafen framgår att lagens bestämmelser är tvingande, det vill säga att ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en rättighet enligt lagen. Bestämmelsen innebär att om ett avtal om tjänstepension till exempel innehåller ett avtalsvillkor om anställningstid som överstiger tre år för att arbetstagaren ska få börja tjäna in pensionsrättigheter, är det avtalsvillkoret ogiltigt om inte avvikelser får göras enligt 4 §. Vid ogiltighet gäller de rättigheter som lagen tillförsäkrar arbetstagare och deras efterlevande. Detta innebär i exemplet med villkoret om anställningstid att den aktuella arbetstagaren har rätt att få börja tjäna in pensionsrättigheter efter tre år enligt 7 § om ett avtalsvillkor om anställningstid är längre än tre år.

Eftersom lagen gäller avtal om tjänstepension som ingås mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagare eller arbetstagarorganisation, följer att det inte är möjligt att förklara ett avtal mellan andra parter ogiltigt med stöd av lagen.

Avvikelser i kollektivavtal

4 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 7–11 §§, 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.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt första stycket får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalssslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.3.

I första stycket klargörs att det är möjligt att göra avsteg från 7–11 §§. Stycket utgör en tillämpning av artiklarna 4.2 och 5.4 i direktivet. 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 direktivet. Hänvisningen till direktivet är statisk vilket innebär att det är direktivets ursprungliga lydelse som gäller.

Den svenska lagstiftaren bestämmer inte över vad som ska anses utgöra direktivets lägsta skyddsnivå eller vad som ska anses utgöra hinder för arbetstagares fria rörlighet. Det är därför inte möjligt eller lämpligt att precisera direktivets lägsta skyddsnivå i förhållande till de bestämmelser som parterna föreslås kunna avvika från. Ledning för tolkningen av direktivets lägsta skyddsnivå torde dock kunna sökas i direktivets syfte. Syftet är att förbättra arbetstagares fria rörlighet genom att minska de hinder som kan finnas i nationella regler om tjänstepension (artikel 1). Det kan därför knappast vara möjligt för parterna att till exempel avtala om bestämmelser som innebär att en arbetstagare som avslutar sin anställning utan att gå i pension för att flytta till en annan medlemsstat inte kan få sina pensionsrättigheter bevarade till pensionsåldern. Det kan knappast heller vara möjligt för parterna att understiga de lägsta krav på villkor för intjänande i lagen, till exempel genom att besluta om en minimiålder för rätt till ackumulerade pensionsrättigheter som överstiger 21 år.

De minimikrav som direktivet uppställer för intjänande- och bevarandevillkor gäller endast i förhållande till avgående arbetstagare, det vill säga arbetstagare som avslutar sin anställning utan att få ålderspension och flyttar till en annan medlemsstat. Parterna kan alltså med stöd av 4 § avvika från 7–11 §§ när det gäller arbetstagare som inte flyttar till en annan medlemsstat utan att behöva ta hänsyn till direktivets krav.

Ett kollektivavtal enligt första stycket får enligt *andra stycket* tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalssslutande arbetstagarorganisationen under vissa förutsättningar.

Definitioner

5 § I denna lag avses med

1. avtal om tjänstepension: avtal om ålderspension och vilande efterlevandepension som ingås mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagare eller arbetstagarorganisation,

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

3. ackumulerade pensionsrättigheter: pensionsrättigheter som avser en retroaktiv period under vilken arbetstagaren har omfattats av ett avtal om tjänstepension,

4. blivande förmånstagare: arbetstagare som, utan att få ålderspension enligt avtalet, har slutat sin anställning hos arbetsgivaren, och

5. förvärvade pensionsrättigheter: alla ackumulerade pensionsrättigheter som en arbetstagare har rätt till när villkoren för intjänande har uppfyllts.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.3. Paragrafen förklarar vissa begrepp som används i lagen. Paragrafen genomför delvis artikel 3 i direktivet.

Villkor för intjänande och bevarande

6 § En arbetstagare har vid avtal om tjänstepension rätt till villkor enligt 7–10 §§.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.4.

Paragrafen anger vilka villkor för intjänande och bevarande som arbetstagare har rätt till. Rätten till vissa villkor innebär till exempel att en arbetstagare vid avtal om tjänstepension har rätt till att kunna börja tjäna in pensionsrättigheter efter tre års anställning. Det innebär också, till exempel, att en arbetstagare vid avtal om tjänstepension har rätt att få sina pensionsrättigheter bevarade till pensionsåldern, om inte lagens förutsättningar för förtida utbetalning är uppfyllda.

Bestämmelsen hindrar inte parterna i avtal om tjänstepension att fastställa villkor som är mer förmånliga för arbetstagare än de minimikrav som lagen uppställer.

Enligt 4 § finns under vissa förutsättningar en möjlighet för parterna på arbetsmarknaden att avvika från 7–10 §§ genom kollektivavtal.

7 § Om anställningstid uppställs som villkor för att arbetstagaren ska få börja tjäna in pensionsrättigheter eller få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, får sådan tid sammanlagt uppgå till högst tre år.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.1.

Paragrafen genomför artikel 4.1 a i direktivet. Bestämmelsen uppställer krav när det gäller villkor om anställningstid i avtal om tjänstepension.

8 § Om en lägsta åldersgräns uppställs som villkor för att arbetstagaren ska få rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, får denna åldersgräns inte vara högre än 21 år.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.5.2.

Genom paragrafen genomförs artikel 4.1 b i direktivet. Bestämmelsen uppställer krav när det gäller villkor om en lägsta åldersgräns i avtal om tjänstepension.

9 § Förvärvade pensionsrättigheter för blivande förmånstagare ska bevaras fram till dess att förmånstagaren uppnår pensionsåldern.

Om värdet av pensionsrättigheterna inte överstiger ett prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken, får dock avtalet medge att ett engångsbelopp motsvarande värdet betalas ut till en arbetstagare som avslutar sin anställning utan att ha uppnått pensionsåldern. Engångsbeloppet får endast betalas ut under förutsättning att

1. arbetsgivaren lämnar skriftlig och tydlig information om vad det innebär att få ett engångsbelopp, och

2. arbetstagaren därefter lämnar sitt samtycke till att engångsbeloppet betalas ut.

Informationen enligt andra stycket 1 ska innehålla åtminstone uppgifter om eventuella avgifter som är förknippade med att engångsbeloppet betalas ut och information om att arbetstagaren bör överväga rådgivning om hur engångsbeloppet kan investeras för pensionssparande.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.6.1 och 5.6.2. Paragrafen genomför artikel 5.1 och 5.3 och delar av artikel 6.1 i direktivet.

Av paragrafens *första stycke* framgår att villkor ska finnas i avtal om tjänstepension om att förvärvade pensionsrättigheter för blivande förmånstagare bevaras fram till dess att förmånstagaren uppnår pensionsåldern. 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 i ett avtal om tjänstepension görs avsteg från reglerna om bevarande och att de förvärvade pensionsrättigheterna i stället betalas ut som ett engångsbelopp i samband med att anställningen avslutas.

Det värde av pensionsrättigheterna och det prisbasbelopp som avses är det värde pensionsrättigheterna har och det prisbasbelopp som gäller när anställningen avslutas.

Engångsbelopp får endast betalas ut under två förutsättningar. För det första krävs att arbetsgivaren lämnar skriftlig och tydlig information om vad det innebär att få ett engångsbelopp. De lägsta kraven för sådan information framgår av *tredje stycket*. För det andra krävs därefter arbetstagarens samtycke.

10 § Villkor för värdeutvecklingen av förvärvade 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. tillförsäkra på annat sätt att den blivande förmånstagaren behandlas rättvist.

Vid beräkningen av värdeutvecklingen ska det ursprungliga värdet av pensionsrättigheterna vara det värde rättigheterna hade när den aktuella anställningen upphörde.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.6.3 och genomför artikel 5.2 i direktivet.

Paragrafen syftar till att säkerställa att förvärvade pensionsrättigheter för en arbetstagare som lämnat anställningen och som därför bevaras enligt 9 § ska behandlas rättvist. Detta kan ske på flera olika sätt. Av *första punkten* framgår att en uppräknig får motsvara vad som tillämpas för arbetstagare som fortfarande kvarstår i anställningen och alltså fortsatt tjänar in till tjänstepension. Av *andra punkten* framgår att uppräknigen får följa utvecklingen av pensionsförmåner som utbetalas. Av paragrafens *tredje punkt* framgår att det finns ytterligare metoder för uppräknig som är att se som rättvisa.

I direktivet ges exempel på andra sätt som anses vara rättvisa (artikel 5.2 a–c]). Om pensionsrättigheterna har intjänats som en rätt till ett nominellt belopp, som vid en förmånsbestämd tjänstepension, så kan det utgöra ett rättvist sätt att det nominella beloppet inte urholkas av avgifter utan att det intjänade beloppet i sig garanteras. Det finns i det sammanhanget 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 har 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 förvärvade 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, som anges i artikel 5.2 a–c) är emellertid inte uttömmande.

Bestämmelsen gäller även efterlevande förmånstagare i vissa fall i enlighet med 2 § andra stycket.

Av *andra stycket* framgår att vid tillämpningen av bestämmelsen i första stycket ska det ursprungliga värdet av pensionsrättigheterna vara det värde rättigheterna hade när den aktuella anställningen upphörde.

Återbetalning av arbetstagarens egna inbetalningar

11 § Om en anställning upphör innan arbetstagaren har fått rätt till ackumulerade pensionsrättigheter, ska arbetsgivaren ersätta arbetstagaren för inbetalningar som arbetstagaren har gjort själv eller, om inbetalningarna har investerats, värdet av investeringarna. Detsamma gäller om någon annan har gjort inbetalningar för arbetstagarens räkning.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.7 och genomför artikel 4.1 c i direktivet.

Genom paragrafen säkerställs att en arbetstagare som slutar sin anställning innan intjänandevillkoren är uppfyllda inte går miste om egna inbetalda medel som inte har resulterat i några pensionsrättigheter. Ersättningsskyldigheten i förhållande till arbetstagaren ligger på arbetsgivaren.

Ersättningsskyldigheten gäller också om någon annan har gjort inbetalningar för arbetstagarens räkning. Så skulle till exempel kunna vara fallet om arbetsgivaren faktiskt gör inbetalningarna men att inbetalningarna inte är en del av arbetsgivarens pensionsåtagande utan ett bidrag till pensionen från arbetstagaren. Så skulle också kunna vara fallet om någon i arbetstagarens hushåll gör inbetalningar för arbetstagarens räkning.

Det som ska återbetalas är antingen summan av de inbetalningar som gjorts eller, om inbetalningarna har investerats, värdet av investeringarna. Om inbetalningarna till exempel har placerats i räntefonder innebär det att arbetsgivaren ska betala värdet av placeringarna i fonderna, oberoende av om värdet är högre eller lägre än summan av inbetalningarna.

Enligt 4 § finns under vissa förutsättningar en möjlighet för parterna på arbetsmarknaden att avvika från bestämmelsen genom kollektivavtal.

Arbetsgivarens informationsskyldighet

12 § Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig och tydlig information om hur tjänstepensionen skulle påverkas av att anställningen upphör. Arbetsgivaren kan fullgöra sin informationsskyldighet antingen genom att själv lämna informationen eller genom att ange för arbetstagaren var informationen finns tillgänglig. Informationen ska kunna fås inom rimlig tid från det att begäran framställs, oavsett hur informationsskyldigheten fullgörs.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

- 1. villkor för intjänande av pensionsrättigheter och konsekvenserna av att dessa villkor tillämpas när anställningen upphör,*
- 2. värdet av förvärvade pensionsrättigheter, och*
- 3. villkor för värdeutvecklingen av förvärvade pensionsrättigheter efter det att anställningen har upphört.*

Uppgifter enligt andra stycket 2 och 3 ska på begäran lämnas till blivande förmånstagare på motsvarande sätt som föreskrivs i första stycket.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.8.1–5.8.4 och genomför artikel 6.1, 6.2 och delar av 6.4 i direktivet.

Paragrafen anger vilken information som arbetsgivaren på begäran ska lämna till aktiva arbetstagare eller blivande förmånstagare. Informationsskyldigheten kan fullgöras på två sätt. För det första kan arbetsgivaren själv lämna informationen. För det andra kan arbetsgivaren ange var informationen finns tillgänglig. Informationsskyldigheten kan fullgöras på ett sätt eller genom en kombination av de två sätten.

Endast arbetsgivaren har en informationsskyldighet enligt bestämmelsen. Det innebär till exempel att om arbetsgivaren hänvisar en arbetstagare till en försäkringsgivare, så har försäkringsgivaren inte

någon skyldighet enligt bestämmelsen att lämna informationen. Om inte försäkringsgivaren lämnar informationen har alltså arbetsgivaren fortfarande kvar att fullgöra skyldigheten.

I begreppet tillgänglig ligger att informationen ska kunna fås utan några större svårigheter. Så är till exempel fallet om informationen kan fås genom att arbetstagaren går in på en webbplats.

Informationen ska vara skriftlig. Paragrafen ställer vidare vissa krav när det gäller hur snabbt informationen ska kunna fås och hur tydlig den måste vara. Kraven får anses variera beroende på omständigheterna i det enskilda fallet. Tidskravet får exempelvis anses vara striktare om en arbetstagare överväger att ta anställning i en annan medlemsstat och behöver informationen skyndsamt för att kunna ta ställning till ett anställningserbjudande.

Av 2 § andra stycket framgår att om ett avtal om tjänstepension innehåller en rätt till vilande efterlevandepension, gäller vad som föreskrivs för blivande förmånstagare i den här aktuella paragrafens tredje stycke även för efterlevande förmånstagare.

13 § Arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 12 § behöver inte fullgöras oftare än en gång per år.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.8.5 och stödjer sig på artikel 6.4 i direktivet.

Paragrafen innebär att arbetstagaren eller den blivande förmånstagaren inte har rätt att få information oftare än en gång per år.

Skadestånd

14 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som lagbrottet innebär.

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

Förslaget behandlas i avsnitt 5.9 och syftar till att garantera de resultat som fastställts genom direktivet (artikel 8.1).

På samma sätt som med annan arbetsrättslig lagstiftning kan arbetsgivaren enligt paragrafen bli skyldig att betala skadestånd för att kompensera arbetstagaren eller efterlevande förmånstagare 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. När den lagen tillämpas i tvister mellan en arbetsgivare och en efterlevande förmånstagare gäller det som föreskrivs för arbetsgivare och arbetstagare.

Förslaget behandlas i avsnitt 5.10. I paragrafen anges att lagen om rättegången i arbetstvister ska tillämpas vid tvister. 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.

Vid tillämpningen av lagen om rättegången i arbetstvister gäller i tvister mellan en arbetsgivare och en efterlevande förmånstagare det som föreskrivs för arbetsgivare och arbetstagare.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 juni 2018.

2. Lagen tillämpas även på avtal om tjänstepension som har ingåtts före ikraftträdandet, i den utsträckning villkor i sådana avtal står i strid med lagen efter ikraftträdandet.

3. Lagen tillämpas endast på avtal om tjänstepension som arbetstagare har kunnat ansluta sig till efter den 19 maj 2014.

4. Vid beräkningen av förvärvade pensionsrättigheter enligt 9, 10 och 12 §§ ska endast pensionsrättigheter som har förvärvats efter lagens ikraftträdande beaktas.

Förslaget genomför artiklarna 2.2 a, 2.4 och delvis 8.1 i direktivet. Det behandlas i avsnitt 5.11.

Enligt *första punkten* träder lagen i kraft den 1 juni 2018.

Enligt *andra punkten* ska lagen även tillämpas på avtal om tjänstepension som har ingåtts före ikraftträdandet, i den utsträckning villkor i sådana avtal står i strid med lagen efter ikraftträdandet. Detta innebär att ett villkor i ett avtal om tjänstepension som ingåtts före ikraftträdandet är ogiltigt efter ikraftträdandet om det upphäver eller inskränker en rättighet enligt lagen (3 §). I avsaknad av ett giltigt villkor som har avtalats mellan parterna gäller i stället de villkor som anges i lagen (se kommentaren till 3 §). Detta innebär, till exempel, att om ett avtal om tjänstepension som ingicks före ikraftträdandet kräver fyra års anställningstid för att arbetstagare ska få börja tjäna in pensionsrättigheter, så är det avtalsvillkoret ogiltigt från och med den 1 juni 2018. En arbetstagare som omfattas av avtalet och som har tre års anställningstid har då rätt att få börja tjäna in tjänstepension med stöd av lagen. Detta gäller trots att anställningstiden löper före ikraftträdandet. Skadeståndsansvar enligt lagen kan dock inte aktualiseras för lagstridiga villkor som funnits innan lagen träder i kraft.

Enligt *tredje punkten* tillämpas lagen endast på avtal om tjänstepension som arbetstagare har kunnat ansluta sig till vid tidpunkten för direktivets ikraftträdande. Det innebär till exempel att äldre kollektivavtal till vilka några nya arbetstagare inte kunde anslutas efter den 19 maj 2014 inte omfattas av lagen. Lagen gäller följaktligen inte heller individuella avtal som tecknats före den 20 maj 2014, eftersom dessa aldrig tar emot andra arbetstagare.

Enligt *fjärde punkten* ska endast pensionsrättigheter som har förvärvats efter lagens ikraftträdande beaktas vid beräkningen av förvärvade pensionsrättigheter enligt 9, 10 och 12 §§. Detta innebär att den som endast har förvärvat pensionsrättigheter före ikraftträdandet inte omfattas av bestämmelserna om bevarande och information. Det innebär vidare att den som har förvärvat pensionsrättigheter både före och efter ikraftträdandet har rätt till vissa villkor om bevarande och information,

men endast för de pensionsrättigheter som har förvärvats efter ikraftträdandet. Till exempel har en arbetstagare som enbart har varit anställd hos en arbetsgivare före lagens ikraftträdande inte rätt till information enligt lagen. Bestämmelsen hindrar givetvis inte att arbetsgivare i denna del uppfyller lagens regler även före ikraftträdandet, till exempel genom att lämna information om både pensionsrättigheter som har förvärvats före och efter lagens ikraftträdande.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU

30.4.2014



Europeiska unionens officiella tidning

L 128/1

I

(Lagstiftningsakter)

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 in tjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD 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 frit in om 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 samordningssystem 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 ståndpunkt av den 20 juni 2007 (EUT C 146 E, 12.6.2008, s. 216) och rådets ståndpunkt vid första behandlingen av den 17 februari 2014 (EUT C 77 E, 15.3.2014, s. 1), Europaparlamentets ståndpunkt av den 16 april 2014 (ännu 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 (EGTL 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 (EGTL 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 behovsheter för att utvidga de bestämmelser som gäller enligt detta direktiv till aktiva deltagare i kompletterande pensionssystem som byter 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. Ansvaret 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 införlivandet 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 gruppförsäkringsavtal, bransch- eller sektors-specifika fördelningssystem, 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 efterlevandeförmåner är knutna till kompletterande pensionssystem kan rätten till dessa förmåner 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 ålderspension, 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 ålderspension i många medlemsstater får ökad betydelse som ett sätt att trygga människors levnadsstandard under alderdomen, 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 (nedan kallad *förvärvandeti*) eller innan han eller hon har uppnått minimiåldern (nedan kallad *förvärvandeålder*) kan hindra arbetstagare som flyttar mellan medlemsstater från att tjäna in adekvata pensionsrättigheter. Kravet på långa kvalifikationstider 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 minimiålder 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 utbetalningsskedet enligt nationell rätt eller enligt reglerna för vissa kompletterande pensionssystem, särskilt för avgiftsbestämda pensionsplaner. Exempelvis utgör inte krav på en period av aktivt deltagande i kompletterande pensionssystem 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 alternativ kan systemet återbetala summan av bidragen.
- (20) Avgående arbetstagare bör ha rätt att behålla sina förvärvade pensionsrättigheter som vilande pensionsrättigheter i det kompletterande pensionssystem 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⁽¹⁾, 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 efterlevandeförmåner 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 snarare, på grund av insatsens 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 235, 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 nuvarande skyddet i de enskilda medlemsstaterna.
- (29) Kommissionen bör upprätta en rapport om tillämpningen av detta direktiv senast sex år efter den dag då det trädde i kraft.
- (30) I överensstämmelse med de nationella bestämmelserna om utformningen av kompletterande pensionssystem får medlemsstaterna ge arbetsmarknadens parter, på dessas gemensamma begäran, ansvaret 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 tidpunkten 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 förslängas efter det att ingripandet har upphört.
 - c) System för insolvensgaranti, kompensationsystem och nationella pensionsreservfonder.
 - d) En engångsutbetalning från en arbetsgivare till en anställd vid anställningsförhållandets upphörande, som inte hänför sig till ålderspension.
3. Detta direktiv ska inte gälla invaliditets- och/eller efterlevandeförmåner som är knutna till kompletterande pensionssystem, med undantag av de särskilda bestämmelserna om efterlevandeförmåner 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*: ålderspension 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) *kvalifikationstid*: 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.

- e) *förförvandets*: 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) *förförvade 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 arbetstagare*: 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 förmänstagarare*: en tidigare aktiv deltagare i kompletterande pensionssystem som har förvärvat pensionsrättigheter i ett kompletterande pensionssystem och ännu inte uppstår kompletterande pension från systemet.
- i) *vilande pensionsrättigheter*: förvärvade pensionsrättigheter som bevaras i det system där en blivande förmänstagarare har dessa upplupna rättigheter.
- j) *värde av vilande pensionsrättigheter*: pensionsrättigheternas kapitalvärde beräknat enligt nationell rätt och praxis.

Artikel 4

Villkor för intjänande av rättigheter enligt kompletterande pensionssystem

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att
 - a) om det tillämpas en förförvandets eller en kvalifikationstid eller båda, får den totala sammanlagda perioden under inga förhållanden överskrida tre år för avgående arbetstagare,
 - b) om det föreskrivs en minimiålder för förförvandet av pensionsrättigheter, får den åldern inte vara högre än 21 år för avgående arbetstagare, och
 - c) om en anställning upphör innan en avgående arbetstagare har några intjänade förvärvade pensionsrättigheter, ska ett kompletterande pensionssystem återbetala de avgifter som har betalats in av den avgående arbetstagaren eller för den avgående arbetstagarens räkning, i enlighet med nationell rätt eller kollektivavtal eller anställningsavtal, eller om den avgående arbetstagaren bär 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 arbetstagarens 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 arbetstagare 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 arbetstagare och deras efterlevandes vilande pensionsrättigheter eller värdet av dessa likställs 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 trygghande 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 räntesats som är inbyggd i det kompletterande pensionssystemet, eller
 - ii) avkastningen på tillgångarna i det kompletterande pensionssystemet,
- 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.

Framför allt ska följande information tillhandahållas:

- Villkoren för intjänande av de kompletterande pensionsrättigheterna och konsekvenserna av att dessa villkor tillämpas när ett anställningsförhållande 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 vilande pensionsrättigheter.

Om det genom systemet är möjligt att i förtdid 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 förmänstagare på begäran får information om följande:

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

3. För efterlevandeförmåner som är knutna till kompletterande pensionssystem ska punkt 2 tillämpas på efterlevande förmänstagare när det gäller utbetalning av förmåner 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 2003/41/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 förmänstagare har till information än vad som föreskrivs i detta direktiv.

2. Införlivandet 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 förmänstagares rätt till information i medlemsstaterna.

Artikel 8

Införlivande

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

Sammanfattning av betänkandet (SOU 2016:51)

Utredningen har övervägt om direktivets bestämmelser om intjänande och bevarande bör genomföras i befintlig lagstiftning. Utredningen har dock inte funnit en sådan lösning lämplig. För att tillförsäkra arbetstagare och efterlevande de rättigheter som framgår av direktivet, föreslår utredningen i stället att det införs en ny lag. Den lag utredningen 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. Avvikelser från lagens bestämmelser föreslås i vissa fall kunna göras i kollektivavtal under förutsättning att avtalet respekterar det skydd direktivet ger.

Utredningen 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. Utredningen 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 utredningen inte. För sådana statliga pensionsbestämmelser föreslår utredningen 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.

Betänkandets lagförslag

Förslag till lag om villkor för intjänande och bevarande av tjänstepension

Häri genom föreskrivs² 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 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.

² 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.

6 § Om ålder uppställs som villkor för att arbetstagaren ska tjäna in Bilaga 3
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 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.

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.

Remissyttranden över betänkandet har avgetts av följande instanser: Svea hovrätt, Södertörns tingsrätt, Justitiekanslern, Pensionsmyndigheten, Finansinspektionen, Skatteverket, Arbetsgivarverket, Statens tjänstepensionsverk, Konsumentverket, Stockholms universitet (juridiska fakulteten), Arbetsdomstolen, Medlingsinstitutet, ILO-kommittén, Landsorganisationen i Sverige, Offentliganställdas förhandlingsråd, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Svensk Försäkring, Svenska bankföreningen, Svenskt Näringsliv, Sveriges akademikers centralorganisation, Sveriges Kommuner och Landsting, Tjänstemännens Centralorganisation, Tjänstepensionsförbundet, Lärarnas riksförbund, Sveriges läkarförbund, Sveriges universitetslärare och forskare och Sveriges Ingenjörer.

Följande instanser har inbjudits att yttra sig men avstått: Företagarna, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarföreningen KFO, Bankinstitutens arbetsgivarorganisation, Svenska försäkringsförmedlares förening och Svenska pensionsstiftelsers förening.