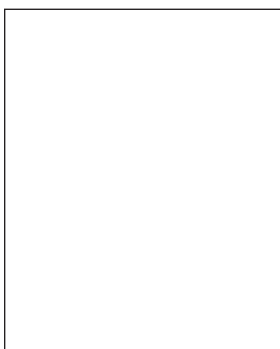


# Allmän pensionsplan – en kollektiv lösning? Vad betyder den s.k. Tiotaggardomen?

av **Ann-Kristin Marinica**, Folksam



Efter det att ITP-planen kompletterades med möjligheter till individuella pensionslösningar har diskuterats huruvida planen verkligen till alla delar uppfyller lagens krav på en allmän pensionsplan och huruvida arbetsgivarens kostnader för trygghandlet är avdragsgilla vid inkomsttaxeringen. Man har vidare varit oense om huruvida den individuella utfästelsen skall vara förmånsbestämd eller kan vara kostnadsbestämd.

Regeringsrätten har nu funnit att ett individuellt pensionslöfte enligt ITP-planens alternativregel inte skall anses som allmän pensionsplan. Efter en genomgång av regelsystemet dras i artikeln slutsatsen att kostnadsbestämda pensionsutfästelser i praktiken måste knytas

till en försäkring genom att utfästelsen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring eller följer en försäkring som en skugga.

*Ann-Kristin Marinica*

## Inledning

Regeringsrätten har prövat arbetsgivares rätt att göra avdrag för kostnader för alternativa pensionslösningar enligt ITP-planens alternativregel (tiotaggarregeln<sup>1</sup>).

Domen<sup>2</sup> innebär sammanfattningsvis att för att avdragsrätt skall föreligga redan vid intjänandet skall pensionsutfästelsen vara förmånsbestämd och inte överstiga planens huvudregel eller tryggas genom försäkring.

På grund av skattereglernas utformning har prövningen även kommit att omfatta de bakomliggande civilrättsliga reglerna och Regeringsrätten har tagit ställning till huru-

vida en tiotaggarutfästelse skall anses utgå enligt allmän pensionsplan. Domen får därför prejudikatvärde även i frågor som inte rör beskattningen.

Eftersom regelsystemet är mycket komplicerat och svåröverskådligt även för den som är van att handskas med problematiken, bl.a. för att man använder samma uttryck för olika företeelser, har jag valt inleda med en kort beskrivning av reglerna.

## Tiotaggarregeln

Enligt ITP-planen får den som har en lön som överstiger 10 basbelopp välja en alternativ

(individuell) pensionslösning för den del av lönen som överstiger 7½ basbelopp.<sup>3</sup> Regeln, infördes i december 1989 och har därefter förtydligats och kan kortfattat beskrivas så att man för varje person räknar ut en s.k. frilagd premie (dvs. kostnaden för ”vanlig” ITP) som sedan används för att betala pensionslösningen. Den enskilde får själv välja förmåner, t.ex. om han vill ha ett högre efterlevandeskydd, ha någon del av pensionen tidsbestämd (temporär) osv., och hur förmånerna skall säkerställas (tryggandet). Den anställda får endast välja de lösningar som arbetsgivaren godkänner. (En arbetsgivare som normalt tillämpar kontotryggande har exempelvis kanske inte så stort intresse av att en anställd vill använda en försäkringslösning eftersom kapitalet då lämnar företaget.)

## **Regelsystemet**

### **A Allmänt**

I lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m. (tryggandelagen) finns regler för pensionsutfästelser och säkerställandet av dessa. I skattelagstiftningen finns regler som talar om huruvida och med vilka belopp arbetsgivaren har rätt att göra avdrag för sådant säkerställande.<sup>4</sup> Vidare finns naturligtvis regler för hur pensionslöften skall redovisas i bokföringen. Tryggandelagen och de grundläggande skattereglerna tillkom samtidigt, men man måste alltid komma ihåg att de har olika syften. Medan tryggandelagens regler skall se till att det finns så stora avsättningar som möjligt för att skydda de anställda tar skattereglerna sikte på att begränsa de avdragsgilla kostnaderna. Detta innebär att man vid beloppsmässiga bedömningar kan komma till olika resultat beroende på vilken lagstiftning som tillämpas. Detta grundläggande faktum glöms ofta bort men är centralt för Regeringsrättens bedömning.

## **B Civilrätten**

### **1 Utfästelsen**

En pensionsutfästelse skall lämnas av arbetsgivaren. Utfästelsen kan vara antingen individuell eller grunda sig på kollektivavtal. Den kan antingen tala om vilka förmåner som kommer att utgå (förmånsbestämd) eller ange vilka kostnader arbetsgivaren är beredd att lägga ned på pensionskyddet (kostnadsbestämd). Den behöver inte vara skriftlig utan allmänna regler för ett avtals giltighet kan tillämpas, men det kan ändå vara lämpligt att utfästelsen har skriftlig form för att man senare skall veta vad som utfästs.<sup>5</sup> Enligt tryggandelagen får rätten till pension inte göras beroende av att den anställda kvarstår i arbetsgivarens tjänst vid pensioneringen. Pensionsutfästelsen skall alltså vara oantastbar.<sup>6</sup> Detta innebär inte att arbetstagaren har rätt till det kapitaliserade värdet av intjänad pension om han slutar sin anställning innan han uppnått pensionsåldern, utan han har rätt till pensionen först då denna ålder uppnåtts. Pensionen utbetalas då i den takt som pensionslöftet föreskriver och med så stor del av utfäst pension som svarar mot intjänandetiden.<sup>7</sup> Det kan framgå av utfästelsen efter vilka principer arbetstagaren tjänar in sin rätt till pension. Om det inte finns några regler i utfästelsen gäller den huvudregel som anges i tryggandelagen. Arbetstagaren anses enligt denna regel tjäna in pensionen löpande så att han vid varje tillfälle har tjänat in så stor del av pensionen som motsvarar förhållandet mellan antalet år han varit i arbetsgivarens tjänst och antalet år från tjänstens början till pensionsåldern.

### **2 Säkerställande**

För att skydda arbetstagarens rätt till den framtida pensionen krävs att arbetsgivaren på ett eller annat sätt säkerställer löftet. Säkerställandet kan ske enligt tryggandelagen, genom tjänstepensionsförsäkring eller på annat

sätt, t.ex arbetsgivarens egen betalningsförmåga, kommunal borgen eller företagsägd kapitalförsäkring. Hela löftet behöver inte säkerställas på samma sätt förutsatt att det klart framgår av utfästelsen hur säkerställandet skall ske. Tryggandelagen reglerar två tryggandeformer, pensionsstiftelse och särskild redovisning på konto Avsatt till pensioner. Vid sådant tryggande skall kapitalvärdet av pensionsskulden beräknas med ledning av försäkringstekniska grunder som fastställs Finansinspektionen.<sup>8</sup> Ett förbehåll att pension skall utgå endast i den mån pensionsstiftelsens tillgångar räcker till är ogiltigt enligt 1 § andra stycket tryggandelagen.

Det är alltid arbetsgivaren som svarar för utfästelsen vid tryggande enligt tryggandelagen och vid otryggade löften (direktpensioner) medan försäkringsgivaren övertar betalningsansvaret om tryggandet sker genom tjänstepensionsförsäkring.

För livförsäkringar finns särskilda regler<sup>9</sup> som är till för att skydda kunden och som reglerar försäkringsgivarens åtaganden. Försäkringsbolagen står vidare under tillsyn av Finansinspektionen.<sup>10</sup> Skillnaden mellan kostnads- och förmånsrelaterade utfästelser är skenbar vid tryggande genom traditionell livförsäkring. Man kan så att säga välja att ange vad man vill betala eller vilka förmåner man vill ha. Resultatet blir detsamma. Att här gå närmare in på detta regelsystem skulle emellertid leda alltför långt. Man kan emellertid konstatera att tryggande genom livförsäkring kan anses vara en särskilt säker tryggandeform.

### 3 Allmän pensionsplan

Begreppet allmän pensionsplan definieras i tryggandelagen. Planen skall innehålla regler både för vilka förmåner som utfästs och för hur tryggandet skall ske. Tryggandet får ske genom kreditförsäkring, avsättning till pensionsstiftelse, som uppfyller tryggandelagens föreskrifter, eller annan likvärdig anordning.

Den skall vara godkänd av central arbetstagarorganisation.

*4 § tryggandelagen:* Med allmän pensionsplan avses sådana allmänna grunder för pensionering av arbetstagare eller arbetstagares efterlevande som innehåller regler om tryggande av arbetsgivarens utfästelse genom kreditförsäkring, avsättning till pensionsstiftelse enligt denna lag eller annan likvärdig anordning och som på arbetstagersidan är godkända av organisation vilken enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet är att anse såsom central arbetstagarorganisation.

## C Skattereglerna

### 1 Vad krävs

#### för att avdrag skall få ske?

En arbetsgivare får göra avdrag för kostnaderna för de anställdas pensioner vid inkomsttaxeringen. Avdraget kan göras antingen vid intjänandet eller vid pensionsutbetalningarna. Avdrag vid intjänandet medges endast om säkerställandet sker enligt tryggandelagens regler eller genom försäkring (tryggade utfästelser). Om pensionslöftet inte säkerställs på detta sätt (otryggade utfästelser) får arbetsgivaren göra avdrag först vid utbetalningen av pensionen. Även sådana pensionsutfästelser bör emellertid redovisas i bokslutet för att detta skall ge en rättvisande bild av företagets ekonomi.<sup>11</sup>

Avdragsrätten vid tryggandet är begränsad enligt vissa regler, se nedan. Vid pensionsutbetalningen är däremot hela pensionen avdragsgill utom för s.k. beroende arbetstagarer<sup>12</sup> där det enligt rättspraxis finns vissa begränsningar.

För att arbetsgivaren skall få göra avdrag redan vid tryggandet krävs att det finns en giltig utfästelse och att tryggande skett.<sup>13</sup> Beträffande utfästelser som tryggas med tjänstepensionsförsäkring gäller att den skall ha givits senast under räkenskapsåret. Det

skall inom samma tid ha beslutats att tryggandet skall ske genom försäkring. Försäkringen skall ha tecknats före deklARATIONSTIDPUNKTEN.<sup>14</sup>

Den utfästa pensionsåldern får inte vara lägre än 65 år, om inte detta är tillåtet enligt allmän pensionsplan. ITP-planen och flera andra allmänna pensionsplaner tillåter att lägre pensionsålder avtalas. För beroende arbetstagare får pensionsåldern emellertid lägst vara 60 år även om tillämplig plan medger en lägre pensionsålder. När alternativregeln tillämpas, se nedan, är lägsta pensionsålder dock 55 år.<sup>15</sup>

## **2 Allmän pensionsplan enligt kommunalskattelagen**

När man talar om allmän pensionsplan i kommunalskattelagen menar man inte bara sådan plan enligt tryggandelagen utan också vissa andra pensionsutfästelser. Dessa är:

- Utfästelse som ryms inom allmän pensionsplan, se nedan.
- Vissa angivna kommunala pensionsreglementen.
- Pensionsåtagande som lämnats av statligt företag och för vilket staten tecknar borgen.

## **3 Avdragets storlek**

Arbetsgivaren medges avdrag för avsättning till pensionsstiftelse enligt tryggandelagen för att uppbringa stiftelsens tillgångar till pensionsskulden. För avsättning till konto "Avsatt till pensioner" medges avdrag om det belopp som redan finns avsatt är mindre än den faktiska pensionsskulden. Pensionsskulden skall i båda fallen bestämmas enligt försäkringstekniska grunder. Det krävs vidare att de utfästa förmånerna är sådana att de skulle kunna tryggas med pensionsförsäkring.<sup>16</sup> För tryggande genom pensionsförsäkring ges avdrag för premien.

## **4 Beloppsmässiga begränsningar<sup>17</sup>**

Avdraget begränsas beloppsmässigt. Det finns tre regler att välja på. Dessa är:

- Huvudregeln
- Ryms-inom-regeln och
- Alternativregeln (ibland kallad 35%-regeln).

Huvudregeln och ryms-inom-regeln är utfästelserelaterade, dvs. innehållet i utfästelsen bestämmer avdragsutrymmet. Om dessa regler tillämpas finns även möjligheter att ta hänsyn till tidigare anställningstid, även hos en annan arbetsgivare. Detta brukar ibland kallas "ikappköp".<sup>18</sup> Vid beräkning av avdragets storlek måste man ta hänsyn till befintligt pensionskydd genom att minska avdragsutrymmet med värdet av detta.

Alternativregeln, som endast får användas om utfästelsen tryggas genom pensionsförsäkring, är premierelaterad.

Huvudregeln och ryms-inom-regeln kan under vissa förutsättningar tillämpas samtidigt.<sup>19</sup> Alternativregeln får däremot inte tillämpas om någon av de övriga reglerna kan tillämpas.<sup>20</sup>

### **a Huvudregeln**

#### 1 Allmänt

Huvudregeln tillämpas om den anställda är ansluten till allmän pensionsplan enligt tryggandelagen eller något av de kommunala pensionsreglementena resp. har en sådan utfästelse från statligt företag som nämns ovan. Arbetsgivaren har då rätt till avdrag för kostnaden för tryggandet. För att avdragsrätt skall föreligga krävs dock att planen inte utfäster större förmåner än de som anges i det s.k. riksdagstaket.

#### Riksdagstaket

Avdragsrätt för en allmän pensionsplan föreligger inte om planen ger större förmåner än de som anges i riksdagstaket. Härigenom begränsas hur stor den lön som pensionen beräknas på får vara (den pensionsgrundande

lönen) och hur stor ålderspension som får utfästas. Storleken på ev. sjuk- och efterlevandepension begränsas däremot inte.

Den högsta pensionsgrundande lönen enligt den allmänna pensionsplanen får vara 30 basbelopp (bb) – här avses det basbelopp som enligt lagen om allmän försäkring fastställts för året före taxeringsåret.

Den livsvariga ålderspension som erhålls vid full intjänandetid enligt planen får inte avses komma att överstiga<sup>21</sup>

- 15% av den pensionsgrundande lönen upp till 7,5 bb,
- 70% av nämnda lön mellan 7,5 och 20 bb och
- 40% av nämnda lön mellan 20 och 30 bb.

#### **Ryms-inom-regeln**

Är den anställde inte ansluten till någon allmän pensionsplan får arbetsgivaren ändå göra avdrag för utfästelsen om denna endast medför förmåner som ryms inom vad som är sedvanligt enligt allmän pensionsplan för arbetstagare med motsvarande arbetsuppgifter eller hans efterlevande. Om en sådan utfästelse inte tryggas genom pensionsförsäkring eller pensionsstiftelse skall den säkerställas genom kreditförsäkring för att avdragsrätt skall föreligga. Ryms-inom-regeln förutsätter alltså att det finns en allmän pensionsplan enligt tryggandelagen som kan fungera som ram.<sup>22</sup>

#### **Alternativregeln**

Om arbetsgivaren inte får göra avdrag för en pensionsutfästelse enligt de regler som beskrivs ovan – dvs. om allmän pensionsplan inte föreligger eller planen inte ryms under riksdagstaket – får han göra avdrag enligt alternativregeln om utfästelsen tryggas genom pensionsförsäkring.

Avdraget får högst uppgå till

- 35% av den anställdes lön för lön upp till 20 bb och
- 25% av lönen mellan 20 och 30 bb.

Avdraget får antingen beräknas på den an-

ställdes lön under beskattningsåret eller under föregående beskattningsår. Andra skattepliktiga förmåner än lön torde inte få ingå i beräkningsunderlaget.

## **Frågeställningarna**

### **A Historik**

Efter det att reglerna om s.k. tiotaggarlösningar införts uppstod en rad frågetecken om hur en sådan lösning skulle påverka den skattemässiga avdragsrätten. En av de första frågorna som var aktuella var huruvida utfästelser av detta slag verkligen skulle anses ligga under riksdagstaket. För yngre anställda och vid temporära förmåner var risken uppenbar att taket skulle överskridas om hela den frilagda premien utnyttjades. Detta löstes i oktober 1991 genom att planen knöts till detta tak och att Riksskatteverket (RSV) förklarade att man ansåg att avdragsrätt förelåg enligt planen som sådan, men att varje enskilt åtagande måste prövas för sig.

Redan i mars 1991 hade dock Livförsäkringsbolagens skattenämnd haft att ta ställning till några frågor som bl.a. avsåg avdragsrätten för det fall att hela eller en del av den frilagda premien användes för en temporär ålderspension. Nämnden erinrade om att dess roll inte var att besvara allmänna skattefrågor och upplyste om möjligheten att ansöka om förhandsbesked, men uttalade ändå som sin mening att det fanns risk att riksdagstaket skulle kunna komma att överskridas varför avdrag borde ske enligt kommunalskattelagens alternativregel.

Ett flertal arbetsgivare ansökte om förhandsbesked och i mars 1993 förklarade skatterättsnämndens majoritet att en utfästelse enligt ITP-planens alternativregel inte utgjorde en allmän pensionsplan enligt tryggandelagen. Minoriteten ansåg att planen uppfyllde lagtextens krav och att man inte bör uppställa ytterligare krav i rättspraxis, samt konsta-

terade bl.a. att ITP-planen redan tidigare varit delvis kostnadsbestämd och att detta godtagits i såväl lagstiftning som rättspraxis.

Regeringsrätten fann emellertid i februari 1994<sup>23</sup> att frågeställningarna var för allmänt hållna, varför överklagandena avvisades och förhandsbeskeden undanröjdes. Avvisningsbesluten var ovanligt utförligt motiverade och av motiveringen kunde man bl.a. dra slutsatsen att det krävs en ”riktig” utfästelse i varje enskilt fall så att det klart framgår vad arbetsgivaren utfäster, dvs. en motsvarighet till vad som gäller för personer som står utanför planen (den s.k. frikretsen).

### **Den nya ansökningen**

En av arbetsgivarna ansökte på nytt om förhandsbesked. Frågorna var även nu allmänt hållna och avsåg avdragsrätten i ett antal typfall (samtliga tryggandeformer).

Frågorna<sup>24</sup> kan sammanfattas på följande sätt:

Äger bolaget rätt till avdrag för att trygga pensionsåtagande (ålderspension) där utfästelsen ...

... knyts till riksdagstakets förmåner och ger  
a) livsvarig pension, nivåer enligt riksdagstaket, dvs. högre nivåer än ITP-planen *eller*  
b) temporär pension minst fem år, kostnad motsvarande en livsvarig pension enligt föregående punkt (omräkning enligt försäkringstekniska regler)?

... knyts till den frilagda premien och ger  
a) livsvarig pension kostnader enligt ITP-planen?

... knyts till ITP-planens förmåner och ger  
a) livsvarig pension nivåer enligt ITP-planen *eller*  
b) temporär pension där kostnaderna beräknas enligt föregående punkt (omräkning enligt försäkringstekniska regler)?

Av ansökningen framgick inte närmare vilken pension som skulle utgå och i de fall pensionen knöts till den frilagda premien garan-

terades inte någon viss avkastning. Frågan huruvida utfästelsen skall ansetts ha skett enligt allmän pensionsplan ställdes inte uttryckligen.

### **Domen 25**

Regeringsrätten finner att de alternativa pensionslösningarna inte kan anses utgöra allmän pensionsplan enligt tryggandelagen. I motiveringen anförs bl.a. att det av förarbetena framgår att en allmän pensionsplan bör innehålla allmänna grunder för pensionering avseende

- arbetstagare som är anslutna till en viss fackorganisation
- alla anställda inom ett visst företag
- samtliga anställda av en viss kategori vid företaget.

Det skall alltså vara fråga om en kollektiv lösning. Regeringsrätten konstaterar att trots att reglerna för pensionsmedförande lön m.m. är gemensamma för hela ITP-planen så är tiotaggarutfästelserna mer inriktade på en individuell än en kollektiv lösning. Man förklarar vidare att vad som är att hänföra till allmän pensionsplan bör tolkas i belysning av skatte-reglerna och konstaterar att huvudregeln förutsätter att det av planen framgår vilka förmåner som utfästs och att en allmän pensionsplan skall kunna utgöra ram för ryms-inom-regeln. Man hänvisar vidare till vad som sades i förarbetena vid införandet av riksdagstaket. Att möjligheter till individuella lösningar införts i planen medför emellertid inte att denna inte skall anses utgöra allmän pensionsplan när dessa möjligheter inte utnyttjas.

Avdragsrätt enligt huvudregeln föreligger alltså inte om en alternativ pensionslösning valts. Vid tillämpning av ryms-inom-regeln skall ITP-planens ”normala” förmåner tjäna som mall. Den pension som utfästs får högst uppgå till de förmåner som normalt finns i planen. Eftersom pensionen skulle komma att överstiga vad som normalt utfästs om pensionen omvandlas till pension under en



viss tid (temporär pension), får avdrag enligt rymns-inom-regeln endast göras i alternativet med livsvarig pension. För övriga fall är arbetsgivaren hänvisad till alternativregeln, dvs. tjänstepensionsförsäkring.

### **Synpunkter och reflexioner**

Redan när Folksam skulle påbörja arbetet med sin tiotaggarprodukt ställdes vi inför ett antal frågor av såväl civilrättslig som skatterättslig natur. Vissa av frågorna kunde besvaras av SPP medan andra förblev obesvarade. Vad är det man utfäster?<sup>26</sup> Hur hänger utfästelsen samman med huvudregeln? Vem står faran om den pensionslösning som arbetsgivaren erbjuder missat några förmåner som hade bort vara kvar? Skattefrågorna var följdfrågor till dessa grundläggande frågor. Denna typ av frågor borde inte finnas för en allmän pensionsplan, som skall vara en särskilt väl genomarbetad och säker pensionsutfästelse. Jag kan därför inte säga att jag blev direkt överraskad av Regeringsrättens dom även om jag naturligtvis officiellt hävdade att skatterättsnämndens minoritet haft rätt.

Min grundinställning är alltså att domen är bra. Det fanns alltför många oklarheter, reglerna var alltför svåra att tillämpa och det förelåg uppenbara risker att anställda valde lösningar som inte var bra för dem men att de inte upptäcker detta förrän det är för sent. Det är därför bra att man nu måste ändra, eller i vart fall förtydliga, planens regler. Det största felet ligger, som jag ser det, nämligen inte i själva tiotaggarregeln utan i hur denna har tolkats av vissa rådgivare. Det torde räcka att man gör klart att regeln motsvarar vad som gäller för frikretsen (dvs. att en särskild utfästelse krävs) men att tiotaggarna till skillnad från personer som tillhör frikretsen har ett garanterat kostnadsutrymme (den frilagda premien). Den särskilda utfästelsen skall tala om hur trygandet skall ske och vilka förmåner den anställde har.

Röster kommer naturligtvis att höjas för ändringar även av de civilrättsliga reglerna så att kostnadsbestämda utfästelser blir möjliga även om trygandet sker på annat sätt än genom försäkring men enligt min uppfattning är det bättre om pensionsplanerna anpassas till lagen än tvärt om.

Enligt min uppfattning bör inte hela pensionsutfästelsen tillåtas vara temporär om förmånerna utgår enligt en allmän pensionsplan ens om skattereglerna skulle ändras enligt Försäkringsförbundets förslag.<sup>27</sup> En anställd som har tjänstepension enligt en allmän pensionsplan bör vara garanterad pension under hela sin livstid. Att däremot högre pension utgår under en viss period, t.ex. mellan 65 och 70 år, bör vara möjligt. Någon lagändring torde emellertid inte krävas då man kan förutsätta att de centrala arbetstagarorganisationerna inte godtar helt temporära avtal då det knappast kan anses ligga i medlemmarnas intresse att sådana pensionsplaner införs i Sverige. Skulle man börja tillämpa sådana planer bör man emellertid överväga lagstiftning då det även torde vara ett samhällsintresse att framtidens pensionärer har en rimlig pension så länge de lever.

Genom regeringsrättens ställningstagande kan man kanske också "rensa" i debatten om kostnadsbestämda kontra förmånsbestämda pensionssystem. En hel del av det som idag sägs av förespråkare för rent förmånsbestämda system grundar sig nämligen på att man har en alltför oklar bild av vad en pensionsutfästelse är, hur reglerna för trygande är uppbyggda och varför det finns sådana regler.

Som i så många andra frågor som debatterats under senare delen av 1980-talet och de första åren av 1990-talet har förespråkarna för rent kostnadsbestämda system främst tagit hänsyn till mer eller mindre kortsiktig värdetillväxt och haft en alltför stor tilltro på individuella lösningar. Den enskilde förutsätts kunna förvalta sitt pensionskapital bättre än försäkringsbolagens professionella för-

valtare. Något som helt glömts bort är den grundläggande tryggheten för den framtida pensionären, att pensionsskulden inte skall betalas förrän efter en mycket lång tid och att utbetalningarna sker under en lång tidsperiod. Man har inte heller noterat att den som själv övertar kapitalförvaltningen visserligen har möjlighet att få en högre avkastning men att han naturligtvis också riskerar att få en lägre. Risk och chans är ju två sidor av samma sak.

Många har också stirrat sig blinda på skattereglerna och glömt bort den civilrättsliga regleringen och det värsta är att många dessutom har dimmiga begrepp om vad skatterätten säger.

Man bortser också från sådana praktiska detaljer som vilka belopp som skall betalas ut och när utbetalningarna skall ske. Det finns förespråkare för kostnadsbestämda utfästelser som hävdar att det räcker att en arbetsgivare utfäster vilka kostnader som skall tjänas in årligen även om man inte knyter skyddet till en försäkring. Jag har för min del mycket svårt att förstå hur detta skall gå till. Man måste ju veta hur stor pension som skall betalas ut och när utbetalningarna skall ske. Vid stiftelsetryggande finns dessutom ett uttryckligt förbud mot att pensionen knyts till stiftelsens avkastning. Vid kontotryggande finns i och för sig inte något förbud mot att pensionen knyts till arbetsgivarens resultat men vid en sådan lösning torde det vara svårt att beräkna pensionsskulden. Vilken arbetstagare vill för övrigt knyta sin framtida pension till arbetsgivarens godtycke på detta sätt (pension är ju uppskjuten lön). Pensionsskuldens storlek beror vidare på den genomsnittliga livslängden, gruppens sammansättning m m. En kostnadsbestämd utfästelse måste alltså knytas till komplicerade beräkningar motsvarande de som görs för försäkringar eller till en försäkringslösning.

Det torde alltså i praktiken endast vara möjligt att lämna kostnadsbestämda utfästelser som knyts till en försäkring antingen ge-

nom att utfästelsen tryggas genom tjänstepensionsförsäkring eller genom att den följer en försäkring som en skugga. Skulle man godta att tryggande av kostnadsbestämda utfästelser sker i annan form krävs att man inför skydds- och tillsynsregler så att de anställda kan vara säkra på att få en trygg ålderdom. Det skyddet skulle behöva vara så omfattande att man i princip kommer tillbaka till de regler som gäller för försäkring och ingenting skulle egentligen vara vunnet. Låt oss alltså fortsätta med förmånsbestämda utfästelser med valfri tryggandeform och kostnadsbestämda utfästelser som tryggas genom försäkring.

## Noter

<sup>1</sup> Jag använder detta uttryck för att hålla isär de två alternativreglerna, ITP-planens resp kommunalskattelagens.

<sup>2</sup> 15 maj 1996, mål nr 1664-1995.

<sup>3</sup> ITP-planen, plan för industrins och handelns tilläggs-pension för tjänstemän, har fungerat som förebild för såväl lagstiftning som övriga pensionsplaner. Motsvarande regel finns därför även i andra pensionsplaner.

<sup>4</sup> Främst punkterna 20 b– 20 e anvisningarna till 23 § kommunalskattelagen (1928:370).

<sup>5</sup> Beträffande vissa äldre utfästelser krävs skriftlig form för att arbetsgivaren skall få tillämpa de förmånliga avdragsregler som finns i övergångsbestämmelser i den s.k ikraftträdandelagen.

<sup>6</sup> För utfästelser som gjorts före 1967 finns undantag.

<sup>7</sup> Rätt till pension "fryses" alltså på samma sätt som när en försäkring sätts på fribrev.

<sup>8</sup> Finansinspektionens anvisningar (BFFS 1977:5 jfrd med BFFS 1990:21) är f.n. under omarbetning. En ny anvisning beräknas komma under året.

<sup>9</sup> EG:s livförsäkringsdirektiv, försäkringsrörelselagen, försäkringsavtalslagen, Finansinspektionens anvisningar, försäkringsbolagets grunder mm.

<sup>10</sup> Även försäkringsföreningar (understödsföreningar) meddelar försäkringar och står under Finansinspektionens tillsyn.

<sup>11</sup> Bokföringsnämnden har uttalat vissa regler för hur en företagsägd kapitalförsäkring och den till försäkringen knutna pensionsskulden skall redovisas i arbetsgivarens bokföring (Bokföringsnämndens praxis C 21/2; Okt 1985).

<sup>12</sup> T.ex. aktieägare och dennes make.



<sup>13</sup> Avdrag medges naturligtvis inte med högre belopp än som verkligen avsatts.

<sup>14</sup> Huruvida ett uppskov med ingivande av deklarationen ger rätt att teckna försäkringen efter ordinarie deklara-tionstidpunkt men före det faktiska avgivandet är oklart. För att vara säker på att inte gå miste om avdraget bör man dock teckna försäkringen före ordinarie deklara-tionstidpunkt.

<sup>15</sup> Efter dispens kan lägre pensionsålder tillåtas.

<sup>16</sup> Om arbetsgivaren erhåller gottgörelse från pensions-stiftelsen för utbetalda pensioner skall detta belopp tas upp som intäkt. Detsamma gäller vid kontotryggande om pensionsskulden minskar. Hela minskningen behöver emellertid inte återföras med en gång (s.k. avtappnings-regeln).

<sup>17</sup> I Finansdepartementet pågår f.n. arbetet med att mo-dernisera avdragsreglerna (beloppsreglerna). En utgångs-punkt för detta arbete är ett förslag från Sveriges Försäk-ringsförbund, som i korthet går ut på att man vänder på reglerna så att man i normalfallet tillämpar en kostnadsbe-stämd avdragsrätt (normalregeln) men att man i vissa fall t.ex. vid ikappköp kan medge avdrag enligt en tabell som skall utarbetas av Finansinspektionen och Riksskatte-verket gemensamt.

<sup>18</sup> Notera att tid som enskild näringsidkare inte får tas med i underlaget och att utfästelsen naturligtvis uttryck-ligen måste utfästa att tidigare anställningstid skall med-räknas.

<sup>19</sup> RÅ 1989 ref 12.

<sup>20</sup> RÅ 1988 ref 161.

<sup>21</sup> Om planen avser att utgöra ersättning för ATP får 15%-gränsen överstigas och om planen vid utgången av 1977 medgav ett högre pensionsgrundande belopp eller pensi-on med högre belopp skall dessa gälla.

<sup>22</sup> Notera att denna regel till skillnad från riksdagstaket även omfattar efterlevande- och sjukförmåner vilket Regeringsrätten konstaterat redan 1981 då man bl.a. prövade avdragsrätten för en utfästelse om efterlevande-pension som kunde utgå även efter det att den efterlevan-de gift om sig (RSV/FB Dt 1982:21).

<sup>23</sup> RÅ 1994 not 64.

<sup>24</sup> Här redovisas endast de frågor som prövades.

<sup>25</sup> Eftersom Regeringsrätten fastställde Skatterättsnäm-nens förhandsbesked redogör jag inte särskilt för näm-nens motivering.

<sup>26</sup> Antag t.ex. att man skulle få lägre ålderspension p.g.a. att man blivit förtidspensionerad och det valda alternati-vet saknade premiefrielsedel.

<sup>27</sup> Se not 17.