

2026-01-08

Finansdepartementet
Finansmarknadsavdelningen
Enheten för försäkring, pension och myndighetsstyrning

Magnus Lundberg
079-00 63 412
magnus.lundberg@tco.se

Remissyttrande över betänkandet Krishantering och ändrade rörelseregler för försäkringsföretag (SOU 2025:97)

Fi2025/01786

Tjänstemännens centralorganisation, TCO, har beretts tillfälle att yttra sig över betänkandet *Krishantering och ändrade rörelseregler för försäkringsföretag*. TCO lämnar kommentarer och synpunkter på de förslag eller konsekvenser av förslagen som är av särskilt intresse för TCO. TCO:s svar bygger i stor utsträckning på synpunkter som avgivits av TCO:s medlemsförbund Forena.

Övergripande synpunkter

TCO anser att arbetstagarinflytande måste säkerställas i såväl återhämtnings- som resolutionsfasen samt i händelse av fallissemang. Även om sekretess, tidskritiska förhållanden och finansiell instabilitet kan skapa praktiska utmaningar gäller arbetsrättsliga regelverk, kollektivavtal och principerna för medbestämmande fullt ut även i en krissituation. Det behöver därför framgå uttryckligen att varken arbetsgivare eller resolutionsmyndighet kan använda en kris som skäl för att t.ex. åsidosätta kollektivavtal, fackligt medbestämmande eller för att ensidigt förändra ersättningar och anställningsvillkor.

Det är viktigt att personalens insikter och detaljerade kunskap om försäkringsaffären, riskprofilen och försäkringstagarnas situation tas tillvara i händelse av kris. Erfarenheter från finansiella kriser visar att transparens och informerad dialog mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter skapar både stabilitet och legitimitet i förändringsprocesser.

Resolutionsmyndigheten ska enligt förslaget inhämta information från tillsynsmyndigheter och vid behov kontakta företaget. TCO anser att motsvarande struktur för samlad facklig information och samråd på koncernnivå bör säkerställas i lagstiftningens tillämpning för att undvika fragmenterad information, dubbel börda och risk för otydlighet i kommunikationen till personal. Koncernsamordnad

information och samråd stärker dessutom möjligheten att upprätthålla förtroendet internt i en situation av potentiellt fallissemang.

TCO anser att social dialog och inflytande inte får begränsas till situationer av försämrad solvens, utan säkerställas löpande i hela kedjan av återhämtnings- och resolutionsplanering. Detta följer också av arbetsmiljölagens krav på samverkan och de kollektivavtalade samverkansstrukturer som är etablerade i försäkringsbranschen – både avseende arbetsmiljö och medbestämmande.

Även konsekvensanalysen i betänkandet behöver kompletteras med ett arbetsmiljöperspektiv. Krishantering, rekonstruktion och resolution innebär regelmässigt ökad stress, oro och organisatorisk press på de anställda. Arbetsmiljörisker, liksom behov av stödinsatser, kan därför behöva adresseras tydligare.

Vidare välkomnar TCO ambitionen att harmonisera sanktionsreglerna med övriga finansmarknadsområdet inom Sverige och EU. Samtidigt vill TCO understryka att försäkrings- och tjänstepensionsföretagens intäktsmodeller skiljer sig väsentligt från banker och andra kreditinstitut. I ett vanligt bolag tas en sanktionsavgift från den vinst som annars hade gått till aktieägarna. I de partsgemensamma bolagen finns dock inga externa ägare som tar del av vinsten, utan denna går tillbaka till kunderna, och en sanktionsavgift innebär därför en påverkan på framtida pensioner.

TCO vill också särskilt uppmärksamma hur sanktionsavgifter mot enskilda kan komma att tillämpas i försäkringsföretag med partsägda strukturer. Arbetstagarrepresentanter i styrelser omfattas fullt ut av lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de anställda (styrelserepresentationslagen) och verkar i grunden inom samma associationsrättsliga ram som övriga styrelseledamöter.

Som TCO förstått det förekommer det dock att man tillämpar en särskild ordning i vissa partsägda bolag som innebär ett uttryckligt undantag i fråga om arbetstagarrepresentanternas rösträtt och speglar den särskilda relationen mellan ägande och representation i bolag där arbetsmarknadens parter gemensamt bär ägaransvaret.

Mot den bakgrunden ifrågasätter TCO lämpligheten i att introducera sanktionsavgifter riktade mot enskilda fysiska personer i partsägda försäkringsföretag, och uppmanar regeringen att ta hänsyn till detta i den fortsatta hanteringen av frågan.

De flesta företag som berörs av direktivet om krishantering för försäkringsföretag saknar erfarenhet av de nya kraven, inklusive upprättandet av förebyggande återhämtningsplaner. Företagen behöver därför tid, prioriterade resurser och riktade

utbildningsinsatser för att både förbereda sig och anpassa verksamheten vid en eventuell kris.

Att säkerställa att det finns tydliga former och tillräckliga resurser för samrådsförfaranden med arbetstagarnas organisationer – integrerade i både återhämtnings- och resolutionsplaneringen – är också centralt i detta avseende. Det bidrar till att medarbetare förstår förändringarna och är rustade för en potentiell krissituation.

Även de nationella resolutionsmyndigheterna behöver tid och resurser för att bygga upp kompetens, inte minst vad gäller arbetsrätt, medbestämmande och hur resolution påverkar såväl anställda som verksamhet. TCO uppmanar regeringen att ta hänsyn till detta i den fortsatta hanteringen av frågan.

5.5 Att behålla prioritetsordningen

TCO välkomnar att förmånsrätten för arbetstagares lönefordringar kvarstår och tydliggörs i samband med införandet av nya regler om krishantering och resolution för försäkringsföretag. Det är avgörande att anställda inte hamnar i en osäker situation vid finansiella kriser, särskilt när resolution kan innebära snabba organisatoriska förändringar. Förmånsrätten är ett grundläggande skydd för arbetstagare och måste värnas även i nya regelverk, och anställdas villkor får inte försämrats.

Vid resolution måste staten även säkerställa att lönegarantin fungerar effektivt och att uppsägningstider respekteras.

Förmånsrätten vid tvist om lönefordran är behäftad med snäva tidsfrister för förhandling och talan. Detta riskerar att missgynna arbetstagare i komplexa ärenden och kan påverka rättssäkerheten, särskilt vid kriser där information och juridiskt stöd kan vara svårt att få. Dessa regler kan behöva ses över för att säkerställa att arbetstagare inte hamnar i en rättslig eller ekonomisk utsatthet.

5.9 Ny styrelse och verkställande direktör

Utan att i övrigt ta ställning i sak, anser TCO att det i det fortsatta arbetet bör förtydligas att utredningens förslag om att Riksgäldskontoret ska utse en ny styrelse och verkställande direktör för ett företag i resolution inte omfattar arbetstagarrepresentanter i styrelsen utsedda enligt styrelserepresentationslagen. Detta följer av systematiken i krishanteringsdirektivet för försäkringsföretag, men även av utredningens eget förslag under 5.13.

5.11 Arbetstagares rättigheter och skyldigheter i resolution

TCO delar utredningens bedömning om att arbetstagares rättigheter och skyldigheter i ett företag i resolution bör bedömas utifrån befintliga arbetsrättsliga regler, och att det får anses olämpligt att jämställa arbetstagarens rättigheter och skyldigheter i resolution med rättigheter och skyldigheter i konkurs.

5.12 Informations- och samrådsskyldighet i resolution

Enligt utredningens förslag bör Riksgäldskontoret, när det vidtar en resolutionsåtgärd som berör de anställda, informera och samråda med representanter för de anställda.

Av utredningen framgår att bestämmelsen riktar sig till Riksgäldskontoret och gäller utöver vad arbetsgivaren har att iaktta enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

TCO anser att det är viktigt att sådana samråd sker i enlighet med etablerad praxis och rådande arbetsrättslig ordning. Det har också sin bakgrund i att en betydande del av den svenska försäkringsmarknaden utgörs av ömsesidiga försäkringsbolag där kund-, medlems- och arbetstagarinflytande är centrala delar av den associationsrättsliga strukturen.

För att säkerställa en samstämmighet i hanteringen av information och samråd med de anställda, oavsett om det rör Riksgäldskontoret eller en arbetsgivare, anser TCO därför att ett krav på samråd liknande förhandlingsskyldigheten i MBL bör övervägas.

TCO förstår invändningen att Riksgäldskontoret kan behöva vidta åtgärder med kort varsel, men detta är i sig inte ett skäl att inte införa ett krav på samråd. Snabba förändringar sker ofta i försäkringsbranschen och de anställdas perspektiv behövs i sådana processer. Om det finns ett behov av det kan, på motsvarande sätt som gäller förhandlingsskyldigheten i MBL, ett krav på samråd kombineras med ett undantag om synnerliga skäl föranleder det. Ett sådant undantag kan åberopas bara om det föreligger en tvångssituation där det står klart att beslut måste fattas omedelbart, och regeln får inte tillämpas om tidsnöden beror på bristande planering hos Riksgäldskontoret.

TCO delar utredningens uppfattning om att de anställda vid information och samråd i första hand ska företräddas av de fackliga organisationer med vilka arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, i enlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

5.13 Arbetstagarrepresentanter i styrelsen vid resolution

TCO tillstyrker utredningens förslag om att Riksgäldskontorets beslut om resolutionsåtgärder inte ska påverka de anställdas rätt till arbetstagarrepresentanter i styrelsen enligt styrelserepresentationslagen.

7.2.5 Innehåll i en resolutionsplan

TCO tillstyrker att planerade förfaranden för samråd ska ingå i en resolutionsplan, men detta får inte i sig innebära en begränsning av samråd med personalen. Även oplanerade situationer kan uppstå där samråd är nödvändigt, och det är viktigt att samråd inte endast styrs av resolutionsplanen utan att samråd genomförs också då behov uppstår.

Det är vidare viktigt att samråd genomförs genom dokumenterade och protokollförda förfaranden som kan följas upp av såväl myndigheter som arbetstagarrepresentanter. Detta är särskilt viktigt i situationer där beslut fattas under tidspress och där personalens rättigheter riskerar att påverkas. Se vidare om TCO:s inställning till informations- och samrådsskyldighet i resolution under kommentar till 5.12.

Vidare anser TCO att bestämmelsen inte bör begränsas till att beakta nationella system för social dialog. I försäkringssektorn, där många företag verkar i koncerner med gränsöverskridande verksamhet, bör även gränsöverskridande strukturer för arbetstagarinflytande, såsom europeiska företagsråd (EWC), uttryckligen inkluderas. Sådana strukturer spelar en central roll i informations- och samrådsprocesser och bör därför tydligare framgå i lagtexten.

Therese Svanström
Ordförande

Magnus Lundberg
Jurist