



# Beslutsunderlag

DATUM: 2015-04-17  
AVDELNING: Avdelningen för verksamhetsservice  
HANDLÄGGARE: Christina Jacobsson

SVERIGES RIKSBANK  
SE-103 37 Stockholm  
(Brunkebergstorg 11)

Tel +46 8 787 00 00  
Fax +46 8 21 05 31  
registratorn@riksbank.se  
www.riksbank.se

---

DNR 2015-325

## ■ Riksbankens personallån

### Förslag till direktionens beslut

Direktionen beslutar att

1. Riksbanken upphör med att erbjuda personallån till personer som träffar avtal om anställning efter den 1 juni 2015,
2. anställda som ännu inte har utnyttjat personallån erbjuds att ansöka om lån fram till den 31 december 2015,
3. möjligheten att ansöka om personallån i Riksbanken upphör helt den 1 januari 2016 och att
4. chefen för avdelningen för verksamhetssupport, med rätt för denne att sätta annan i sitt ställe, ges i uppdrag att senast den 31 maj 2015
  - a. se över lånevillkoren för befintliga lån,
  - b. utreda om det finns förutsättningar att avveckla även den utestående lånestocken och, i så fall, hur en sådan avveckling skulle kunna genomföras, samt
  - c. att se över Riksbankens samlade paket av personalförmåner och att återrapporera denna översyn till direktionen.

### Bakgrund

Personallånen har erbjudits alla tillsvidareanställda sedan 1989. Förmånen regleras varken i kollektivavtal eller i skriftliga anställningsavtal och den är en ensidig förmån från Riksbanken. Låneavtalet innebär att den anställda själv måste bidra med egna pengar för att kunna använda sig av förmånen. Riksbanken har tidigare ensidigt ändrat bestämmelserna för låneerbjudandet.

Enligt de nu gällande bestämmelserna innebär förmånen att den anställda kan teckna lån på maximalt 1 800 000 kronor med en räntesubvention där ränteförmånen beskattas av låntagaren. Kreditprövning och tagande av säkerhet görs på marknads- mässiga grunder av Nordea mot ersättning från Riksbanken. Nordea sköter all

■ administration av förmånen. Den 31 december 2014 har 288 personer (inklusive pensionärer) totalt utnyttjat förmånen.

Olika former av anställningsförmåner är något som de flesta arbetsgivare erbjuder sina anställda både inom statlig och inom privat verksamhet. Syftet med dessa förmåner är oftast att man vill hävda sig i konkurrensen om nya medarbetare. Val av typ av förmån kan också stärka den image som arbetsgivaren eftersträvar.

Även Riksbanken har ett förmånspaket som erbjuds de anställda. Förmånerna har dock varierat över tid och de har granskats och bedömts löpande. Exempel på förmåner som Riksbanken erbjudit men sedan avvecklat är hushållsnära tjänster och juriststöd.

I Riksbankens aktuella förmånspaket ingår bl. a. möjlighet till friskvårdsaktiviteter i Riksbankshuset, massage, subvention av friskvårdsaktiviteter, subventionerad lunch och personallån.

## Rättsliga aspekter på personallånen

Av den rättsutredning som gjordes av advokatbyrån MAQS hösten 2007 på uppdrag av Riksbanken framgår att banken inte kan säga upp befintliga lån med hänsyn till tvingande bestämmelser i konsumentkreditlagen. Personallånen löper till dess de är slutamorterade eller så länge som anställningen varar. Pensionärer som hade lån när de gick i pension får behålla dessa till dess de är slutamorterade. Teckning av nya lån kan inte ske efter pensionsavgång.

I rättsutredningen behandlades även de arbetsrättsliga aspekterna på att låneerbjudandet avskaffas. Bedömningen var att låneerbjudandet var en del av de anställdas personliga anställningsförhållande med Riksbanken och att banken är bunden att erbjuda förmånen till anställda som ännu inte utnyttjat förmånen.

Rättspraxis från Arbetsdomstolen, särskilt AD 2003 nr 102, som gällde förmånen av fria resor för anställda vid SJ och Banverket, talar dock för att Riksbanken ensidigt kan avskaffa låneerbjudandet. Följande omständigheter har därvid relevans. Förmånen riktar sig till alla Riksbankens tillsvidareanställda. Den regleras varken i kollektivavtal eller i de skriftliga anställningsavtalen. Låneavtalet innebär att den anställde själv måste bidra med egna pengar för att kunna använda sig av förmånen. Riksbanken har tidigare ändrat ensidigt i lånevillkoren. Lånen är dessutom en tjänst som banken inte tillhandahåller andra i sin ordinarie verksamhet. Även om förmånlånen från tid till annan innebär en inte obetydlig ekonomisk fördel för den anställde talar dessa omständigheter för att risken är förhållandevis liten att ett beslut om avskaffande av låneerbjudandet skulle kunna ifrågasättas på arbetsrättsliga grunder. Denna risk blir ännu mindre om Riksbanken förvarnar sina anställda om att erbjudandet kommer att tas bort så att det finns praktiska möjligheter att dessförinnan teckna lån enligt det nuvarande erbjudandet.

## Överväganden och förslag

Personallånen är en uppskattad förmån hos personalen. Periodvis har den ekonomiska subventionen inte varit obetydlig och anställda kan ha undvikit att behöva förhandla med affärsbanker om räntevillkor etc. Dock är lånebeloppet idag så lågt att normalhushållet i Stockholm utöver lånet hos Riksbanken ändå behöver ta ett kompletterande lån hos en affärsbank, vilket innebär att behovet att undvika förhandlingar med banker om räntevillkor etc. inte längre kan ses som ett skäl till att

erbjuda förmånen. Dessutom kan lånevillkoren i dagsläget generellt bedömas vara bättre hos en affärsbank än hos Riksbanken.

En översiktlig genomgång av Riksbankens anställningsförmåner visar att förmånerna främst fokuseras på hälsa och friskvård. Denna inriktning bedöms vara bättre avpassad för en statlig myndighet än erbjudandet om en finansiell tjänst och ligger i linje med liknande insatser som Riksbanken genomfört de senaste åren i HR-enhetens regi. Personallånen innebär också en hel del administrativ hantering som inte kan skötas av Riksbanken. Riksbanken är dessutom idag den enda myndighet som har denna typ av anställningsförmån. Det föreslås därför att Riksbanken upphör med att erbjuda personallån till personer som träffar avtal om anställning efter den 1 juni 2015.

Eftersom förmåner för ledamöterna i Riksbankens direktion bestäms av riksbanksfullmäktige är det också fullmäktige som beslutar om utformningen av bestämmelserna för personallån för direktionens ledamöter. Fullmäktige avser att behandla frågan om förändringar i dessa bestämmelser på fullmäktigesammanträdet den 4 maj 2015.

### **Närmare former för avveckling av personallåneerbjudandet**

Det nu aktuella förslaget avser endast en avveckling av personallåneerbjudandet. Förslaget omfattar alltså inte de utestående lånen eftersom dessa är föremål för särskild krediträttslig reglering. I samband med att personallåneerbjudandet avvecklas kan det uppkomma en rad detaljfrågor att ta ställning till, exempelvis frågan om huruvida utbyte av säkerheter i samband med en låntagares flytt innebär att personallånet upphör samt vissa övergångsfrågor som bl.a. rör kvalificeringstid för att få uppta ett personallån. Chefen för avdelningen för verksamhetsstöd bör därför ges uppdraget att i detalj besluta hur avvecklingen av Riksbankens personallåneerbjudande ska ske.

Eftersom Riksbanken föreslås upphöra med att erbjuda nya personallån finns det anledning att utreda förutsättningarna för att avveckla även de utestående lånen. Dessa lån är omgärdade av särskilda regler till skydd för låntagarna. Riksbanken och låntagarna måste därför vara överens om hur avvecklingen ska ske. Chefen för avdelningen för verksamhetsstöd bör därför utreda om det finns förutsättningar att avveckla även den utestående lånestocken och i så fall, hur en sådan avveckling skulle kunna genomföras. Det finns i det sammanhanget även ett behov av att se över Riksbankens samlade paket av personalförmåner, vilket också bör ingå i uppdraget.

MBL-förhandlingen genomfördes den 18 och den 31 mars 2015. Förhandlings-skyldigheten är därmed fullgjord. Förhandlingen avslutades i enighet avseende beslutsförslagets punkt 1. I övrigt avslutades förhandlingen i oenighet avseende beslutsförslagets punkter 2 och 3.